

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

INDICE	PAG.
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
Art. 1 – PREMESSA E QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO	4
Art. 2 – FIGURA DEL WHISTLEBLOWER	5
Art. 3 – FINALITÀ DEL REGOLAMENTO	5
Art. 4 – AMBITO SOGGETTIVO: CHI PUÒ PRESENTARE UNA SEGNALAZIONE, TUTELE E RELATIVE ESTENSIONI	6
Art. 5 – AMBITO OGGETTIVO: COSA SI PUÒ SEGNALARE E REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE	7
Art. 6 – CASI DI ESCLUSIONE: TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI CHE NON POSSONO ESSERE PRESE IN CONSIDERAZIONE	8
Art. 7 – CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI E CONTENUTI	9
Art. 8 – CANALI DELLE SEGNALAZIONI	9
Art. 9 – MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	11
Art. 10 – CHI RICEVE E GESTISCE LE SEGNALAZIONI	12
Art. 11 – TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	13
Art. 12 – RISERVATEZZA E ANONIMATO	14
Art. 13 – GESTIONE DEI DATI PERSONALI	14
Art. 14 – TUTELE E PROTEZIONI	15
Art. 15 – SANZIONI	16
Art. 16 – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE	16

RIFERIMENTI NORMATIVI:

- Legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii. - “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, rubricato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”;
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”;
- D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm. - “Codice in materia di protezione dei dati personali”, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 e ss.mm. - “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm. - “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e ss.mm. - “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- Legge 11 agosto 2014, n. 114 - “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”;
- Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)”;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei dati - RGPD);
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 - “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 - “Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;
- Delibera ANAC n. 1033 del 30 ottobre 2018 - “Regolamento sull’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*)”;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021, adottato dall’ANAC con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019;
- Direttiva (UE) n. 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 (Whistleblower Protection Directive);
- Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021 Errata corrige - “Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*)”;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022, adottato dall’ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 – “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 - “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”.

Art. 1 – PREMESSA E QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO

Il presente Regolamento disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni di illeciti in ambito aziendale come previsto dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (c.d. decreto *Whistleblowing*), a seguito di recepimento in Italia di Direttiva (UE) n. 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 (Whistleblower Protection Directive), tenuto conto delle Linee guida ANAC, approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Si riepiloga, di seguito, la normativa all'interno della quale sono disciplinate le modalità di segnalazione di illeciti da parte di dipendenti che ne vengono a conoscenza in occasione della prestazione lavorativa e, di conseguenza, la relativa tutela giuridica che l'ordinamento garantisce a coloro che si fanno carico della segnalazione.

L'istituto del *whistleblowing*, ossia l'attività di segnalazione di reati o irregolarità di cui la persona segnalante (il c.d. *whistleblower*) sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, del dipendente che segnala condotte illecite di cui ha avuto conoscenza nell'ambito o in ragione del proprio rapporto di lavoro, è stato introdotto, nell'ordinamento giuridico italiano, con l'art. 1, comma 51 della legge 190/2012 che ha inserito l'art. 54-bis nell'ambito del D.Lgs. 165/2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

Il legislatore, con Decreto-Legge 90/2014 all'art. 19, comma 5, lettera a), ha annoverato l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) tra le istituzioni pubbliche destinatarie delle segnalazioni di *whistleblowing*, la quale con determinazione 6/2015 ha emanato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (il c.d. *whistleblower*)", con indicazioni per le pubbliche amministrazioni in ordine alle misure da porre in essere per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano illeciti, come previsto dal citato art. 54-bis.

La disciplina è stata, successivamente, modificata dalla Legge 179/2017 "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", la quale:

- ha riscritto integralmente l'art. 54-bis del T.U. sul pubblico impiego, sostituendo integralmente il disposto normativo;
- ha introdotto la disciplina del *whistleblowing* anche nel settore privato, attraverso l'integrazione delle misure previste nel D.Lgs. 231/2001, aggiungendo il comma 2-bis all'art. 6;
- ha previsto una specifica clausola di esonero dalla responsabilità (ex artt. 326, 622 e 623 c.p.) nel caso in cui il segnalatore riveli un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà e fedeltà (art. 2015 c.c.).

L'ANAC, con delibera n. 1033 del 30 ottobre 2018, ha emanato il Regolamento (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 269 del 19 novembre 2018) sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*).

Il 26 novembre 2019 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, la Direttiva (UE) 2019/1937, entrata in vigore il 16 dicembre 2019, avente per oggetto la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione intervenuta con delibera n. 469 del 09 giugno 2021, ha adottato le Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del citato T.U. sul pubblico impiego.

Il recepimento della Direttiva (UE) in Italia è stato raggiunto solo 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 materia di segnalazioni degli atti illeciti.

Il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 è stato adottato al fine di rendere uniforme la tutela garantita in tutti gli Stati dell'Unione, introducendo, per i diversi settori, regole comuni volti ad imporre l'adozione di canali di segnalazione con specifiche caratteristiche quali: efficacia, sicurezza e riservatezza, nonché garanti di una protezione per i segnalatori al fine evitare ritorsioni.

La nuova disciplina è orientata da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva

amministrazione nel settore pubblico e privato. Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Pertanto, garantire la protezione - sia in termine di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenze e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

L'ANAC, ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, ha successivamente adottato le Linee guida con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 che sostituiscono quelle adottate con delibera n. 469/2021, le quali forniscono indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono avvalersi per i propri canali e modelli organizzativi interni, considerato che la nuova normativa prevede oneri in capo alle organizzazioni pubbliche e private, in particolare per tutti gli enti pubblici che devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni.

L'adozione del presente Regolamento da parte dell'ASL n. 5 di Oristano, rientra tra le misure generali della prevenzione della corruzione, alla consapevolezza dell'importanza di prevenire il fenomeno corruttivo e alla condivisione degli obiettivi nella lotta alla corruzione in modo sistematico e non settoriale.

In ottemperanza alle previsioni normative e alle indicazioni provenienti dalle competenti autorità, il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024-2026 (PIAO), sezione Anticorruzione e Trasparenza, farà rinvio al presente atto organizzativo.

Art. 2 – FIGURA DEL WHISTLEBLOWER

Il *whistleblower* (segnalante) è colui che segnala le violazioni o le irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ricomprese le situazioni apprese in ragione dell'ufficio rivestito ed in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

La persona segnalante è quindi la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, che durante l'attività lavorativa (da "interno") "scopra" un illecito, una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa recare concreto pregiudizio a terzi (es. consumatori, clienti) o all'azienda stessa e decida di denunciarlo.

Art. 3 – FINALITÀ DEL REGOLAMENTO

La finalità del presente documento è quella di fornire indicazioni sulle modalità di presentazione o trasmissione delle segnalazioni circa oggetto, contenuti, destinatari, nonché forme di tutela previste dal nostro ordinamento introdotte dal D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023, riguardanti violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea e sui requisiti essenziali delle medesime segnalazioni, ai fini della valutazione dell'ammissibilità da parte del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT) ed è rivolta a:

1. **favorire la cultura della legalità all'interno della ASL n. 5 di Oristano**, attribuendo allo strumento del *whistleblowing* la funzione di permettere una riservata collaborazione tra il RPCT ed il personale aziendale, affinché si possa intervenire per contrastare, possibilmente prevenire, la corruzione e la cattiva amministrazione;
2. **facilitare le segnalazioni relative ad eventi corruttivi**, garantendo la tutela dell'anonimato dei soggetti che denunciano condotte illecite delle quali siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, al fine di evitare l'esposizione al rischio di vessazioni, ritorsioni e molestie;
3. **informare i potenziali segnalatori di illecito** in merito alle corrette modalità di trasmissione delle segnalazioni, ai requisiti minimi di contenuto, al novero dei possibili destinatari, nonché alle misure di protezione del segnalante previste dalla normativa vigente.

Il presente Regolamento non disciplina le procedure relative alle segnalazioni esterne, alle divulgazioni pubbliche e alle modalità di effettuazione delle comunicazioni di ritorsioni che si ritengono aver subito in ragione della segnalazione, per le quali si rinvia al D.Lgs. n. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>).

Art. 4 – AMBITO SOGGETTIVO:

CHI PUÒ PRESENTARE UNA SEGNALAZIONE, TUTELE E RELATIVE ESTENSIONI

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 individua l'ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina con contenuti molto innovativi rispetto alla precedente normativa e amplia notevolmente i soggetti in cui, all'interno del settore pubblico è riconosciuta protezione, anche da ritorsioni, in caso di segnalazione interna o esterna, divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria.

Sono compresi tutti i soggetti che si trovino, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con l'ASL n. 5 di Oristano, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

Possano presentare una segnalazione tutti i dipendenti e coloro che, a vario titolo, prestano anche solo temporaneamente la propria attività presso l'ASL n. 5 di Oristano o a favore della stessa pur non avendo la qualifica di dipendente. Di seguito si descrivono in dettaglio i soggetti che possono procedere alla segnalazione:

- **dipendenti** dell'ASL n. 5 di Oristano e dipendenti di altre amministrazioni pubbliche, delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, di enti pubblici economici, di società in controllo pubblico, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio che prestano servizio presso la stessa Azienda in posizione di comando, distacco o situazioni analoghe;
- **lavoratori autonomi**, compresi lavoratori con contratto d'opera, lavoratori esercenti professionali intellettuali con obbligo di iscrizione in appositi albi o elenchi, prestatori d'opera intellettuale, lavoratori con rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile e dell'art. 2 del D.Lgs 81/2015, lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'ASL di Oristano;
- **lavoratori o collaboratori**, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'ASL n. 5 di Oristano;
- **liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso l'ASL n. 5 di Oristano;
- **volontari e tirocinanti** (retribuiti e non) che prestano l'attività presso l'ASL n. 5 di Oristano;
- **persone con funzioni di amministrazione, di direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** presso l'ASL n. 5 di Oristano;
- **azionisti**, da intendersi come le persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore pubblico, ove questi ultimi assumono veste societaria (es. società in controllo pubblico, società in house, società cooperativa, etc). Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestono nella società;
- **ex dipendenti, ex collaboratori** o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza;
- **soggetti in periodo di prova**, di selezione o in fase di colloquio.

La tutela si estende, oltre che ai soggetti con rapporto giuridico in corso con l'Azienda, anche nei seguenti casi:

- quando il **rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il **periodo di prova**;
- **successivamente alla conclusione/scioglimento del rapporto giuridico** (ex lavoratori), se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Il sistema di **tutele offerte** dalla nuova disciplina consiste in:

1. **tutela della riservatezza**;
2. **protezione da ritorsioni**;
3. **limitazione della responsabilità** rispetto alla rivelazione e alla diffusione di informazioni;
4. **espansione dell'ambito oggettivo**, tipizzando gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati;

5. **misure di sostegno** da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato dall'ANAC.

Il D.Lgs. n. 24/2023 estende, le misure di protezione anche ai soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche, quali:

- **facilitatori**, ossia persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **persone del medesimo contesto lavorativo** della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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;
- **collegli di lavoro** della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- **enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi**, del segnalante, denunciante o da chi effettua una divulgazione pubblica;
- **enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano** (art. 3, co. 5, lett. d);
- **enti che operano nel medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

Art. 5 – AMBITO OGGETTIVO:

COSA SI PUÒ SEGNALARE E REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE

Il D.Lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

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 che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

Il *whistleblower* può segnalare fatti illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto della propria attività lavorativa, effettuare segnalazioni aventi per oggetto comportamenti, atti o omissioni che ledono, o potrebbero ledere, l'interesse e/o l'integrità dell'ASL n. 5 di Oristano ed è sufficiente che abbia il fondato sospetto di reati o di altre violazioni commesse di disposizioni di legge o potenziali rischi di commissione degli stessi che potrebbero essere commesse, in presenza di elementi specifici.

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Allo stesso tempo, non si invitano i soggetti segnalanti ad attuare attività di investigazione che possano esporli individualmente.

Le violazioni oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, consistono in:

1. **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali** che non rientrano nei punti successivi;
2. **condotte illecite** rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
3. **illeciti commessi in violazione della normativa** 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;
4. **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari** dell'Unione Europea;
5. **atti od omissioni riguardanti il mercato interno**, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;
6. **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE** nei settori indicati ai punti 4 e 5 sono ricondotte in tale ambito le pratiche abusive cui possono far ricorso

le imprese che assumono una posizione dominante sul mercato contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Le segnalazioni, a titolo esemplificativo, potrebbero riguardare condotte od omissioni che potrebbero:

- a) configurare reati contro la pubblica amministrazione;
- b) costituire violazioni del Codice di Comportamento Nazionale e Codice di Comportamento dell'ASL n. 5 di Oristano, nonché di ogni altro regolamento o protocollo aziendale;
- c) costituire violazione di norme di legge o di regolamento;
- d) consistere in illegittimità o illeciti amministrativi e che possono comportare danni patrimoniali all'ASL n. 5 di Oristano, ad altre Amministrazioni Pubbliche o alla collettività;
- e) inquinare l'azione amministrativa;
- f) arrecare danno all'immagine dell'ASL n. 5 di Oristano, arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'ASL n. 5 di Oristano, arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, nonché all'ambiente.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Art. 6 – CASI DI ESCLUSIONE:

TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI CHE NON POSSONO ESSERE PRESE IN CONSIDERAZIONE

Non possono essere prese in considerazione e sono escluse dall'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023 e del presente Regolamento, pertanto non sono segnalabili o denunciabili con l'istituto del *whistleblowing*, le segnalazioni che:

- abbiano ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata solamente ad un interesse di carattere personale del segnalante come:
 - a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante (che trovano garanzie nelle norme a tutela del lavoratore) o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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;
 - b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
 - c) 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;
- contengano esclusivamente informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- siano prive degli elementi di fatto idonei a giustificare degli accertamenti;
- abbiano un contenuto generico o non pertinente, che non consente la comprensione dei fatti;
- siano formate da sola documentazione senza informazioni sulle violazioni;
- siano corredate da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento e le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'UE di cui all'art. 1, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 24/2023 e in particolare relativi a:

- segreto professionale forense;
- segreto professionale medico;
- norme di procedura penale, in particolare, va salvaguardato l'obbligo della segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p.;
- 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'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 7 – CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI E CONTENUTI

La segnalazione deve contenere informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito dell'ASL n. 5 di Oristano con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

La segnalazione dev'essere il più possibile circostanziata in maniera tale da consentire un'analisi dettagliata delle condotte illecite denunciate, da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni, con particolare attenzione a:

- le generalità del segnalante, con indicazione dei dati di contatto;
- 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 a cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione può essere integrata con qualsiasi elemento a supporto della fondatezza della stessa come ad esempio:

- documenti relativi ai fatti oggetto di segnalazione;
- nominativi di soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Art. 8 – CANALI DELLE SEGNALAZIONI

Il D.Lgs. n. 24/2023, nel recepire le indicazioni della Direttiva Europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni:

canale di segnalazione interno
canale di segnalazione esterno presso ANAC
divulgazione pubblica
denuncia all'Autorità giudiziaria

Il legislatore ha disposto che debbano essere approntati, all'interno degli enti cui si applica la normativa, appositi "canali interni" per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso a questi canali viene incoraggiato, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione.

La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dal fatto che, solo ove si verificano particolari condizioni specificatamente previste dal legislatore, allora i segnalanti possono fare ricorso al "canale esterno" attivato presso ANAC.

In via prioritaria i segnalanti sono incoraggiati dal legislatore ad utilizzare i "canali interni", in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione, e solo al ricorrere di determinate condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o divulgazione pubblica.

Rimane salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

Canale di segnalazione interno:

L'attivazione del canale interno per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni viene definito dal presente Regolamento, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali.

La gestione del canale interno dell'ASL n. 5 di Oristano è affidata al Responsabile Prevenzione Corruzione trasparenza (RPCT) come previsto dalla normativa vigente, coadiuvato da personale addetto.

Chi intende presentare una segnalazione deve specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Il segnalante è invitato a porre la massima attenzione affinché nella descrizione dei fatti e delle situazioni denunciate come illecite e nei relativi documenti allegati, non siano presenti dati personali o che possano far risalire alla propria identità.

Se dalla segnalazione emergessero profili di rilievo penale o di danno erariale, l'Azienda provvederà a trasmettere la segnalazione alle competenti Autorità con le modalità previste dal D.Lgs. 24/2023.

Qualora il segnalante trasmetta la segnalazione *whistleblowing* ad un soggetto diverso dal RPCT, (per esempio al superiore gerarchico o ad altro dirigente), ai sensi degli artt. 8 e 13 del D.P.R. 62/2013, tale soggetto trasmette la segnalazione al RPCT, entro 7 giorni dal suo ricevimento, informando il segnalante dell'avvenuta trasmissione.

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

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..

Canale di segnalazione esterno presso ANAC:

L'accesso al canale esterno è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore.

Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di utilizzare il canale di segnalazione esterno attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione, qualora ricorrano le condizioni richiamate dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 e con le modalità previste dalla stessa Autorità:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

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

1. nel contesto lavorativo il canale interno non è stato congegnato nel rispetto dei requisiti normativi;
2. ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designato;
3. ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito e questa potrebbe determinare rischio di ritorsione;
4. ha fondato motivo per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica:

La divulgazione pubblica costituisce un'ulteriore modalità di segnalazione prevista dal D.Lgs. n. 24/2023.

Per "divulgazione pubblica" si intende l'atto di rendere pubblico dominio informazioni sulle violazioni attraverso mezzi di diffusione di massa, social media, in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Essa deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché, il soggetto che la effettua, possa poi beneficiare delle tutele riconosciute dallo stesso decreto.

Il segnalante può beneficiare di questa garanzia qualora ricorrano le seguenti condizioni:

1. ha effettuato una segnalazione interna e/o esterna alla quale non ha ricevuto riscontro entro termini ragionevoli;
2. ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Denuncia all'Autorità giudiziaria:

Il decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi all'Autorità giudiziaria, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un 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 attraverso i canali interni o esterni 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.

Valgono le stesse regole sulla tutela previste dal decreto per le ritorsioni subite a seguito di discriminazione per via della segnalazione e vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui si è sporta denuncia.

ART. 9 – MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere effettuate, secondo le seguenti modalità:

- in forma scritta, prioritariamente attraverso la piattaforma informatica dedicata o nell'impossibilità di utilizzare il sistema online, mediante il canale di posta tradizionale a cui seguirà l'inserimento della medesima nella piattaforma;
- in forma orale, prenotando appuntamento per un incontro diretto con il RPCT da stabilirsi attraverso linea telefonica/mail/pec o di persona.

Le modalità alternative al canale informatico sono subordinate alla piattaforma informatizzata e prevedono la possibilità di effettuare segnalazione con le modalità scritte e orali introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023.

Modalità in forma scritta:

Piattaforma informatica dedicata

L'ASL n. 5 di Oristano mette a disposizione una piattaforma informatica online crittografata, fornita da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions attraverso il progetto WhistleblowingIT. Il sistema utilizza la tecnologia opensource GlobalLeaks, che garantisce, tecnologicamente, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Sulla piattaforma è caricato un questionario che guida il *whistleblower* nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie, ed inoltre, è anche possibile allegare documenti.

Al termine della segnalazione il segnalante riceve un codice univoco di 16 cifre, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il RPCT, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni. Tale codice in caso di smarrimento non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

Il link per effettuare la segnalazione online è rintracciabile seguendo il percorso nel sito istituzionale della ASL n. 5 di Oristano, di seguito indicato:

- Home page ASL Oristano
- Segnalazioni Whistleblowing/Whistleblower <https://asloristano.whistleblowing.it/>

oppure

- Amministrazione Trasparente ASL 5 Oristano
- Disposizioni Generali
- Whistleblower <https://asloristano.whistleblowing.it/>

Posta tradizionale

La segnalazione scritta può essere effettuata nel caso di impossibilità del segnalante ad utilizzare la modalità informatica. Il segnalante, previa visione del presente Regolamento e dell'informativa sul trattamento dei dati personali, trasmette la segnalazione in forma scritta, debitamente firmata al RPCT, tramite posta interna-protocollo generale.

Per garantire la tutela prevista dalla legge, è necessario che la segnalazione venga inserita con gli eventuali allegati all'interno di una busta sigillata, che rechi all'esterno la dicitura "Riservata Personale", indirizzata al RPCT ASL n. 5 di Oristano o altre analoghe senza ulteriori informazioni (es. mittente), buste prive di tale dicitura potrebbero essere trattate con modalità che vanificano le tutele previste dalla legge, e all'interno due buste chiuse distinte:

- la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Il RPCT o l'eventuale personale autorizzato, ricevuta la busta, prenderà contatti con il segnalante per l'inserimento della segnalazione nella piattaforma web di cui sopra e fornirà al segnalante il codice univoco riservato per rintracciare l'esito della segnalazione attraverso la medesima piattaforma.

La documentazione cartacea prodotta viene conservata e custodita, in armadi accessibili, esclusivamente dall'RPCT ed eventuali suoi collaboratori.

Modalità in forma orale:

Il segnalante, dopo aver preso visione del presente Regolamento e dell'informativa sul trattamento dei dati personali, può contattare il RPCT, richiedendo disponibilità per un incontro in presenza fissato, entro un termine ragionevole, non superiore ai 15 giorni dalla richiesta, sempre nel rispetto del massimo livello di sicurezza e di tutela della riservatezza del segnalante, tramite:

- mail: rpct@asloristano.it;
- pec: rpct@pec.asloristano.it;
- linea telefonica diretta: 0783-9111322

Il RPCT, o l'eventuale personale addetto, invita la persona segnalante a presentare la segnalazione tramite la piattaforma informatica e, nell'eventualità, il segnalante fosse impossibilitato, previo consenso dello stesso, trascriverà il contenuto della segnalazione che fungerà da verbale e che dovrà essere sottoscritto dal segnalante, affinché sia processato. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Considerato che tale procedura non offre e non garantisce la stessa riservatezza tecnologica delle segnalazioni effettuate tramite piattaforma crittografata, acquisito il consenso del segnalante, la stessa, verrà inserita nella piattaforma informatica e sarà fornito al *whistleblower* il codice univoco riservato per rintracciare l'esito della segnalazione.

Art. 10 – CHI RICEVE E GESTISCE LE SEGNALAZIONI

Il RPCT è il soggetto responsabile alla ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito e può essere coadiuvato da personale di supporto nominato con atto interno.

Il RPCT, o l'eventuale personale autorizzato, riceve le segnalazioni, rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione e procede con un esame preliminare per valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità previsti dal presente atto organizzativo.

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

1. manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni previste dal presente Regolamento;
2. manifesta mancanza di interesse pubblico o di interesse all'integrità dell'ASL n. 5 di Oristano;
3. mancanza di dati o informazioni che costituiscono elementi essenziali della segnalazione indicati dal presente Atto;
4. manifesta incompetenza dell'ASL n. 5 di Oristano sulle questioni segnalate;
5. manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
6. contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
7. produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione.

Valutata l'ammissibilità della segnalazione, il RPCT e/o l'eventuale personale autorizzato, dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto. L'audizione orale continua anche durante le fasi di accertamento e ad una valutazione iniziale segue un'attività di verifica e analisi (istruttoria) delle informazioni segnalate, al fine di valutare la sussistenza dei fatti ed eventualmente le misure da adottare.

Per esigenze istruttorie, il RPCT può:

- a) effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione orale della persona segnalante e di altre persone (indicate dal segnalante) in grado di riferire sugli episodi rappresentati;
- b) sentire la persona coinvolta, anche su sua richiesta e richiedere osservazioni scritte e documenti;
- c) coinvolgere soggetti afferenti a servizi e/o strutture aziendali, i quali sono tenuti a prestare la propria collaborazione, fornendo quanto richiesto dal RPCT (es. specifiche informazioni, evidenze documentali, relazioni, ecc.) al fine di assicurare un'efficace e celere attività di verifica dei fatti segnalati, sempre nel rispetto della tutela della riservatezza. Le richieste dovranno essere evase entro il termine assegnato dal RPCT, ove compatibile con la natura delle verifiche da effettuare;
- d) richiedere alla Direzione Generale di attivare il Servizio Ispettivo qualora si ritengano necessarie particolari attività di verifica ed ispezione;
- e) condividere il contenuto della segnalazione, laddove si renda necessario, con i soggetti di cui alle lettere c) e d), nella misura adeguata, pertinente e limitata a quanto necessario rispetto alle attività richieste (es. estratti del contenuto della segnalazione, informazioni in essa contenute, etc).

Il RPCT fornisce riscontri periodici alla persona segnalante e può chiedere opportune integrazioni assegnando un termine per provvedervi, e al termine dell'attività di accertamento, comunica l'esito delle attività svolte entro tre mesi (90 giorni) dalla data dell'avviso di ricevimento o diversamente entro 3 mesi dalla

scadenza del termine di sette (7) giorni dalla presentazione della segnalazione. Nella comunicazione dell'esito non sono inclusi riferimenti a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato.

I criteri utilizzati dal RPCT per valutare la sussistenza o meno delle ipotesi di cui al punto 2, del presente articolo, attengono a:

- a) rilevanza della violazione in ordine all'interesse pubblico o all'integrità dell'ASL n. 5 di Oristano;
- b) buona fede nella segnalazione, presunta fino a prova contraria;
- c) ragionevolezza della convinzione del segnalante circa l'esistenza o il rischio di fatti illegittimi o illeciti.

Il RPCT, verificata la fondatezza e la veridicità della segnalazione, in relazione alla natura della violazione, provvede a:

- trasmettere la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, all'Autorità Giudiziaria Competente o contabile, qualora i fatti accertati abbiano rilevanza penale o contabile, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione *whistleblowing* e su richiesta della stessa Autorità, a fornire l'identità del segnalante;
- comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione Generale dell'Azienda, per il ripristino della correttezza dell'attività amministrativa e dell'osservanza dei principi sanciti dalla legge;
- comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente Responsabile della struttura aziendale di appartenenza dell'autore della violazione, affinché prenda provvedimenti;
- comunicare all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) competente l'esito dell'attività istruttoria per i profili di responsabilità disciplinare, trasmettendo, ove necessario, estratti della segnalazione;
- proporre di adottare agli organi e responsabili competenti, tutti i necessari atti amministrativi per il pieno ripristino della legalità;
- aggiornare, se necessario, la Tabella Rischi e Misure Prevenzione Corruzione, allegata al PIAO, dedicata al monitoraggio semestrale delle misure anticorruptive, con la collaborazione del Responsabile del relativo processo/attività, che effettua un'analisi o una rivalutazione dei processi coinvolti dai fatti e delle situazioni denunciate come illecite e individua i rischi e i fattori abilitanti che hanno favorito la condotta illecita e le relative misure di prevenzione.

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:

- correzione di processi interni;
- avvio di un procedimento disciplinare;
- trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla procura della Repubblica (e/o della Corte dei conti in caso di danno erariale), evidenziando che si tratta di una segnalazione *whistleblowing*;
- archiviazione per mancanza di evidenze.

La segnalazione che venga erroneamente inviata al superiore gerarchico/dirigente/funziionario in luogo del RPCT, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, questa non viene considerata come "segnalazione di *whistleblowing*", ma come segnalazione ordinaria in quanto il superiore gerarchico/dirigente/funziionario non ha gli stessi obblighi di riservatezza in carico al RPCT. L'Azienda ed i servizi interessati saranno tenuti a valutare l'istanza di ostensione della segnalazione, applicando le discipline previste dalle singole tipologie di accesso (documentale, semplice e generalizzato). L'Azienda dovrà applicare il criterio del congruo bilanciamento di contrapposti interessi e valutare, previa interlocuzione con i controinteressati, se concedere o meno l'accesso alla segnalazione.

Art. 11 – TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Al termine del percorso di segnalazione la piattaforma mostra un codice di ricevuta a conferma che la segnalazione è stata consegnata e presa in carico dal RPCT.

Entro 7 giorni, il RPCT o l'eventuale personale autorizzato conferma alla persona segnalante la presa in carico della segnalazione e invita il soggetto segnalante a monitorare la sua segnalazione sulla piattaforma per rispondere a possibili richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Entro 3 mesi dal giorno della segnalazione, il RPCT o gli eventuali collaboratori, comunicano alla persona segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni contenute nella segnalazione.

Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il ricevente invita la persona segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

Le tempistiche di gestione delle segnalazioni sono le stesse per tutte le forme di segnalazione previste dal presente Regolamento.

Art. 12 – RISERVATEZZA E ANONIMATO

Il RPCT o l'eventuale personale autorizzato è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento sono sottratti anche al diritto all'accesso amministrativo da parte dei soggetti interessati, come previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 e ss.mm. e all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013. A tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, l'art. 2-undecies, comma 1, lett. f) del Codice in materia di protezione dei dati personali stabilisce che il soggetto coinvolto nella segnalazione, presunto autore dell'illecito, con riferimento dei propri dati personali trattati dall'ASL n. 5 di Oristano, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679, poiché dell'esercizio di tali dati potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dell'art. 160 del Codice in materia di protezione dei dati personali.

L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

La riservatezza è garantita attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

Le segnalazioni anonime anche se segnalate attraverso il canale interno e circostanziate, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie. Saranno dunque trasmesse dal RPCT alla Direzione Generale per le valutazioni in merito, registrate e conservate con la relativa documentazione non oltre i 5 anni dalla ricezione in modo da essere rintracciate qualora il segnalante, che ha subito ritorsioni, sia successivamente identificato e richieda le tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023, nonché nelle ipotesi di cui all'ultimo periodo dell'art. 16, comma 4 del medesimo decreto.

Le segnalazioni anonime, non adeguatamente circostanziate e documentate, saranno archiviate, quelle estranee alla tutela del *whistleblower*, presentate attraverso il canale dedicato al *whistleblowing*, non sono oggetto della presente procedura.

In ogni caso, le segnalazioni vengono trattate secondo gli stessi principi di riservatezza. Tuttavia, nel caso di segnalazioni anonime, il soggetto ricevente non ha conoscenza dell'identità della persona segnalante e potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

Art. 13 – GESTIONE DEI DATI PERSONALI

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente (art. 13, co. 2 del D.Lgs. 24/2023).

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal RPCT e da eventuali membri di supporto alla gestione della segnalazione.

Nel corso delle attività di accertamento il RPCT può condividere con altre funzioni dell'Azienda informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

In conformità alla normativa in materia di protezione dei dati personali, l'ASL n. 5 di Oristano, Titolare del Trattamento, fornisce al segnalante, in qualità di interessato, le informazioni sul trattamento dei dati personali

dello stesso resi e conferiti al fine di segnalare condotte illecite, mediante pubblicazione nella specifica sezione Amministrazione Trasparente>Disposizioni Generali>Whistleblower.

L'ASL n. 5 di Oristano tratta i dati personali, che vengono raccolti per finalità perseguite nell'ambito della gestione delle segnalazioni di illeciti e rappresentate nel presente regolamento, secondo le modalità previste nell'apposita informativa, nel rispetto del Reg. UE 2016/679 e del D.Lgs. 196/2003, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. 101/2018, nonché da ogni ulteriore normativa specifica di riferimento oltre che dai provvedimenti delle Autorità nazionali e sovranazionali di controllo. In particolar modo, i trattamenti saranno eseguiti secondo principi di cui all'art. 5 del Reg. UE 2016/679 (liceità, correttezza, trasparenza, perseguimento di finalità legittime, esplicite e determinate, adeguatezza, pertinenza e limitazione del trattamento alla finalità perseguita nonché della conservazione dei dati, sicurezza e garanzia dell'integrità dei dati trattati).

Ogni questione inerente il trattamento dei dati personali dovrà essere oggetto di valutazione da parte del DPO/RPD aziendale, il quale dovrà essere tempestivamente ed adeguatamente coinvolto al fine di consentirgli lo svolgimento delle funzioni proprie così come previste dall'art. 39 del Reg. UE 2016/679.

Art. 14 – TUTELE E PROTEZIONI

La persona, cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto di illecito, beneficia di misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione.

In aggiunta alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante e dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa, esistono altre forme di tutela garantite attraverso questa procedura, di cui all'art. 4 del presente Regolamento.

Viene infatti garantita protezione alla persona segnalante contro ogni forma di ritorsione o discriminazione che dovesse subire in seguito e a causa di una segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche.

Tra le possibili discriminazioni rientrano:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di merito o referenze negative;
- misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o un trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi;
- 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 in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il segnalante qualora ritenga di aver subito ritorsioni:

- può comunicarle all'ANAC, secondo le modalità da questa previste, la quale effettuati i controlli del caso, e dovesse accertare l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive, avrà il dovere di provvedere all'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti di colui che ha posto in essere tali condotte;
- può richiedere, tra le altre, informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulla protezione dalle ritorsioni agli enti del Terzo settore iscritti all'elenco presso l'ANAC;

- può inoltre ottenere tutela dinanzi all'Autorità giudiziaria, la quale può adottare, anche provvisoriamente, tutte quelle misure necessarie a tutelare la situazione giuridica soggettiva azionata, compresi il risarcimento del danno, la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi. Le condotte o gli atti ritorsivi si presumono siano stati posti in essere a causa della segnalazione. È a carico di colui che ha posto in essere tali comportamenti, atti o omissioni ritorsivi nei confronti della persona segnalante dimostrare che gli stessi siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il RPCT, a seguito delle discriminazioni o ritorsioni ricevute dal *whistleblower* per aver effettuato la segnalazione, comunica quanto accaduto:

- al dirigente di grado superiore del dipendente che ha operato la discriminazione e/o ritorsione, affinché provveda all'adozione di provvedimenti atti a rimediare gli effetti negativi delle azioni da lui compiute;
- all'UPD che valuta la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare per colui che ha posto in essere discriminazioni e/o ritorsioni.

I destinatari dei provvedimenti di licenziamento a seguito di segnalazioni, sono reintegrati nel posto di lavoro, secondo quanto disposto dall'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015. L'ordine di reintegro è in ogni caso di esclusiva competenza del giudice del lavoro.

Art. 15 – SANZIONI

Il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul *whistleblowing*.

Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura.

L'amministrazione può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte.

Art. 16 – DISPOSIZIONI FINALI E INTEGRATIVE

L'Adozione del Regolamento aziendale per la gestione delle segnalazioni *whistleblowing*, e delle eventuali revisioni, è disposta con deliberazione del Direttore Generale, sentite le rappresentanze o organizzazioni sindacali.

La procedura definita nel presente atto sarà, comunque, oggetto di aggiornamento/revisione/integrazione a seguito dell'entrata in vigore di nuove disposizioni normative.

L'Azienda n. 5 di Oristano assicura la diffusione del corrente Regolamento tramite pubblicazione sul proprio sito internet istituzionale, nella rete intranet e/o ulteriori modalità ritenute opportune dalla stessa.

Il Regolamento si intende letto e conosciuto con la pubblicazione sul sito aziendale.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si fa rinvio alla normativa vigente in materia di *whistleblowing*.