

**AZIENDA SANITARIA LOCALE TARANTO
FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE**

| | |
|-----------|--|
| AOO: | ASL_TA |
| REGISTRO: | DELIBERAZIONI |
| NUMERO: | 2232 |
| DATA: | 13/10/2023 |
| OGGETTO: | Adozione Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela – Whistleblowing |

Sottoscritto digitalmente da:

dr. Vito Gregorio Colacicco in qualità di Direttore Generale nominato con D.G.R. n. 99 del 07/02/2022
con il parere favorevole del dr. Sante Minerba - Direttore Sanitario
con il parere favorevole del dott. Vito Santoro - Direttore Amministrativo

Struttura proponente : **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

Estensore:

Istruttore: Antonella D'Adamo

Dirigente/Dirigente S.S./S.S.D.: ANTONELLA D'ADAMO

Direttore S.C.:

Direttore di Dipartimento:

DOCUMENTI:

Documento

Impronta Hash

MOD DELIBERAZIONE ORIGINALE

E2167254F0674E638AEA269AAE268C8AF53178CC83

D0CCA0B6C85B5B5B2AC9A0

Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela – Whistleblowing
B49C32B6FECAD83A9185FC675F22AB5349A57B3316
CCB96B3D905B0E0DA97FC8

L'originale del provvedimento indicato nel presente frontespizio, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente, è conservato a cura dell'Ente produttore secondo normativa vigente e deve essere stampato o registrato in uno con questo documento.

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE (nominato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 99 del 07/02/2022)

OGGETTO: Adozione Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela – Whistleblowing

IL DIRETTORE GENERALE

sulla base della seguente proposta predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) che ne attesta la regolarità della istruttoria ed il rispetto della legalità

Visti:

- la Legge 6 novembre 2012, n. 190 e ss.mm. – “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e in particolare l’articolo 1, comma 51, che ha introdotto l’articolo 54-bis “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” nel Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm. – “Riordino della disciplina riguardante obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 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”, e in particolare gli articoli 8 e 13, comma 8;
- il 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”, che detta la nuova disciplina sul whistleblowing;
- il 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);
- il Decreto Legislativo 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”;

Visti inoltre:

- il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;
- la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”, nonché la successiva determinazione n. 469 del 9 giugno 2021 recante “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)”, che forniscono indicazioni alle PP.AA. sugli accorgimenti tecnici da adottare per attuare la relativa disciplina;

- la Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 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;

Atteso che:

- le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023;
- dalla medesima data sono abrogati l’art. 54-bis “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e l’articolo 3 della Legge 30 novembre 2017, n. 179, che ha integrato la disciplina dell’obbligo di segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale;
- l’art. 4, comma 1, del citato D.Lgs. n. 24/2023 dispone che i soggetti pubblici attivino propri canali di segnalazione;

Richiamate le proprie Deliberazioni:

- n. 226 del 31.01.2023, come modificata dalla n. 834 del 31.03.2023: “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 che alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” prevede, tra le misure organizzative per il trattamento del rischio il whistleblowing quale misura di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower);
- n. 2011 dell’11.09.2023 recante: “Adesione al progetto WHISTLEBLOWINGPA per l’utilizzo della piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni degli illeciti”, con la quale, tra l’altro, si dava mandato alla RPCT di porre in essere tutte le attività necessarie all’acquisizione e al funzionamento della relativa piattaforma;

La Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT), Dott.ssa Antonella D’Adamo

I soggetti di cui sopra, ciascuno in relazione al proprio ruolo come indicato e per quanto di rispettiva competenza, attestano che il procedimento istruttorio è stato espletato nel rispetto della vigente normativa e dei regolamenti aziendali e che il provvedimento predisposto è conforme alle risultanze istruttorie agli atti d’ufficio.

I medesimi soggetti attestano, inoltre, di non versare in alcuna situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, tale da pregiudicare l’esercizio imparziale e indipendente delle funzioni attribuite, in relazione al procedimento indicato in oggetto ai sensi della normativa nazionale, del codice di comportamento aziendale e del PIAO vigenti.

D E L I B E R A

per tutti i motivi esposti in narrativa e che qui s’intendono richiamati per formarne parte integrante e sostanziale:

1. di adottare il Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela – *Whistleblowing*, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, Allegato A);
2. di stabilire che il Regolamento di cui all’Allegato A) entrerà in vigore dalla data di sottoscrizione del presente atto ed è pubblicato in “Amministrazione Trasparente”, sottosezione Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione/Regolamenti per la repressione della corruzione e dell’illegalità;
3. di trasmettere il presente provvedimento a tutte le articolazioni aziendali per garantire ampia condivisione con il personale assegnato alle diverse strutture;
4. di trasmettere alla SSD Comunicazione al cittadino e alle Associazioni – URP per la pubblicazione sul sito aziendale tra le news in primo piano; alle OO.SS. per il tramite del dirigente Responsabile della SSD Fondi Contrattuali, Relazioni Sindacali e Gestione ALPI; al Presidente del CUG; al Presidente U.D.P., all’OIV; al Collegio Sindacale.
5. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri a carico di questa Azienda.

Con la sottoscrizione del presente provvedimento, i Direttori attestano di non versare in alcuna situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, tale da pregiudicare l'esercizio imparziale e indipendente delle funzioni attribuite, in relazione al procedimento indicato in oggetto ai sensi della normativa nazionale, del codice di comportamento aziendale e del PIAO vigenti.

Il numero di registro e la data del presente provvedimento, nonché i soggetti firmatari sono indicati nel frontespizio che, pertanto, deve essere stampato o registrato in uno con questo documento.



Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela – *Whistleblowing*

Sommario

| | |
|--|----|
| 1. Premessa | 3 |
| 2. Oggetto del Regolamento | 3 |
| 3. Ambito soggettivo di applicazione | 4 |
| 4. Oggetto della segnalazione | 5 |
| 5. Contesto lavorativo | 6 |
| 6. Contenuto delle segnalazioni | 6 |
| 7. Piattaforma informatica per la gestione interna delle segnalazioni degli illeciti | 7 |
| 8. Gestione delle segnalazioni mediante la piattaforma informatica | 7 |
| 9. Le tutele | 9 |
| 10. Tutela della riservatezza del segnalato | 9 |
| 11. Disposizioni finali | 10 |

1. Premessa

La Direzione strategica aziendale definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai sensi dell'art. 1 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, individua e segnala alla Direzione strategica aziendale le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

L'istituto del *Whistleblowing* si configura come una apposita forma di 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, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

La segnalazione di illeciti è uno degli strumenti di prevenzione della corruzione più rilevanti, attraverso il quale si realizza una importante funzione di emersione di fenomeni di natura corruttiva o illegalità, con ricadute positive, in primo luogo sull'organizzazione (in quanto la segnalazione di illeciti permette di ridurre per il futuro il rischio che gli stessi si presentino nuovamente), ma anche sulla consapevolezza etica del dipendente, dal momento che diviene parte attiva nel processo di gestione del rischio corruttivo.

La materia è stata novellata ad opera del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito nel nostro ordinamento la 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.

Tra le novità di maggiore rilievo si rilevano:

- l'ampliamento delle tipologie di soggetti che possono effettuare la segnalazione;
- la valorizzazione dell'amministrazione di appartenenza del segnalante, che diviene canale privilegiato al quale segnalare atti, omissioni o condotte illecite, salvo i casi in cui ricorrono le condizioni per effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- il rafforzamento e l'ampliamento delle misure di tutela previste per il segnalante e l'espansione del sistema di tutele a soggetti diversi dal segnalante che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, potrebbero subire ritorsioni.
- l'espansione dell'ambito oggettivo, tipizzando gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati.

2. Oggetto del Regolamento

Con il presente Regolamento si intende fornire indicazioni per la presentazione e gestione delle segnalazioni di illeciti tramite il canale di segnalazione "interno" attivato presso l'Azienda ASL di Taranto (D.D.G. n. 2011 dell'11.09.2023), come previsto dall'art. 4 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, tenendo conto delle indicazioni fornite, sul tema, dall'ANAC con apposite Linee Guida.

Le segnalazioni “interne” presentate ad un soggetto diverso da quello individuato con il presente Regolamento sono trasmesse al RPCT qualora il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* o se tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Se il dichiarante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, la stessa è considerata come segnalazione “ordinaria”.

Le segnalazioni “anonime” verranno trattate come segnalazioni ordinarie solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari tali da consentire la ricostruzione delle presunte fattispecie di illecito e il collegamento delle medesime a determinati avvenimenti e a responsabilità soggettive identificabili.

Non costituiscono oggetto di disciplina del presente Regolamento le procedure relative alle segnalazioni esterne, alle divulgazioni pubbliche e alle modalità di effettuazione delle comunicazioni di ritorsioni che si ritiene di aver subito in ragione della segnalazione, per le quali si rinvia alle Linee Guida ANAC e in generale alla normativa di riferimento.

3. Ambito soggettivo di applicazione

Sono legittimati ad effettuare segnalazioni interne i soggetti che operano nel contesto lavorativo in qualità di:

- dipendenti dell’ASL (art. 3, comma 3, lett. a);
- lavoratori autonomi e/o i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso l’ASL (art. 3, comma 3, lett. d);
- lavoratori e/o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso l’ASL che forniscono beni o servizi o che realizzano opere (art. 3, comma 3, lett. e);
- liberi professionisti e/o consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso l’ASL (art. 3, comma 3, lett. f);
- volontari e/o tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l’ASL (art. 3, comma 3, lett. g);
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (art. 3, comma 3, lett. h).

Le tutele previste al Capo III d.lgs. n. 24/2023 si applicano (art. 3, comma 4) anche:

- qualora il rapporto giuridico non sia 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 allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Il segnalante deve essere necessariamente una persona fisica.

Non sono prese in considerazione le segnalazioni presentate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, in quanto l’istituto del *whistleblowing* è indirizzato alla tutela della singola persona fisica che agisce in nome proprio.

Le segnalazioni presentate da soggetti non legittimati sono archiviate in quanto prive del requisito soggettivo previsto dalla normativa.

4. Oggetto della segnalazione

La persona segnalante può effettuare segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti o omissioni che ledono, o potrebbero ledere, l'interesse e/o l'integrità dell'Azienda.

È sufficiente che il whistleblower abbia il fondato sospetto di violazioni commesse o che potrebbero essere commesse, in presenza di elementi precisi e concordanti.

Le segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione del d.lgs. n. 24/2023 sono le seguenti (art. 1, comma 2):

- le contestazioni, rivendicazioni e/o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di impiego pubblico ovvero inerenti al proprio rapporto di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni già disciplinate nei Regolamenti e nelle Direttive dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative che prevedano apposite procedure di segnalazione;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa, sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea.

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare condotte od omissioni che potrebbero:

- a) configurare reati contro la pubblica amministrazione,
- b) costituire violazioni dei Codici di Comportamento, 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'Azienda, ad altre Amministrazioni Pubbliche o alla collettività;
- e) inquinare l'azione amministrativa;
- f) arrecare danno all'immagine dell'Azienda, arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda, arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, nonché all'ambiente.

Non sono ricomprese tra le violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Non sono altresì segnalabili le contestazioni, rivendicazioni, richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate, che costituiscono eventualmente oggetto di altre procedure (es. Comitato Unico di Garanzia, Ufficio procedimenti Disciplinari). Si pensi, ad esempio, alle vertenze di lavoro,

discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore. Possono essere, tuttavia, ricondotte nelle tutele di whistleblowing le segnalazioni nelle quali un interesse personale concorra con quello della salvaguardia dell'interesse pubblico e dell'integrità dell'Azienda.

Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente Regolamento anche quelle segnalazioni di violazioni già disciplinate da direttive o regolamenti europei o da atti nazionali di attuazione dei predetti atti europei e le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrano nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

5. Contesto lavorativo

Le informazioni relative alle violazioni oggetto di segnalazione devono essere acquisite dalla persona segnalante durante le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti, di cui all'articolo 3 del presente Regolamento.

In ragione dell'ampia tipologia di rapporti giuridici considerati dal legislatore, per le finalità di cui al presente Regolamento, la persona segnalante può venire a conoscenza delle informazioni relative alle violazioni oggetto di segnalazione anche se le attività lavorative o professionali non sono svolte nei luoghi di lavoro dell'Azienda. Si pensi, ad esempio, ai consulenti, volontari, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, o a coloro che, pur non avendo instaurato un rapporto giuridico con l'Azienda, sono venuti a conoscenza di informazioni durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.

6. Contenuto delle segnalazioni

I contenuti della segnalazione possono riguardare la commissione di illeciti o la realizzazione di comportamenti ritorsivi nei confronti del whistleblower. Gli illeciti rilevanti ai fini dell'operatività delle tutele in questione non coincidono necessariamente con i delitti contro la pubblica amministrazione previsti dal codice penale, ma ricomprendono anche le condotte "abusive" mediante le quali un soggetto utilizza il potere attribuitogli per conseguire vantaggi personali nonché ogniqualvolta si verifichi una deviazione del potere dalla finalità pubblicistica verso interessi privatistici, cagionando un mal funzionamento dell'attività amministrativa.

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, dettagliata e completa per consentire al RPCT di svolgere le opportune verifiche e dare efficace seguito alla stessa.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi minimi:

- a) generalità del segnalante, con l'indicazione dei dati di contatto;
- b) una esaustiva descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) circostanze di tempo e di luogo ove si sono svolti i fatti oggetto di segnalazione;
- d) le generalità della persona cui attribuire i fatti segnalati o comunque le informazioni che consentano di identificare detta persona;
- e) se conosciuti, l'indicazione dei nominativi di eventuali testimoni;

- f) ogni altra informazione e documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti segnalati a supporto di quanto riportato.

La segnalazione priva delle generalità della persona segnalante è considerata anonima e verrà trattata come segnalazione ordinaria solo se adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari tali da consentire la ricostruzione delle presunte fattispecie di illecito e il collegamento delle medesime a determinati avvenimenti e a responsabilità soggettive identificabili.

7. Piattaforma informatica per la gestione interna delle segnalazioni degli illeciti

Il d.lgs. n. 24/2023 prevede due tipologie di canali di segnalazione: quello interno, quale canale privilegiato, e quello esterno affidato ad ANAC.

L'Azienda, con D.D.G. n. 2011 dell'11.09.2023, ha aderito al progetto WHISTLEBLOWINGPA per l'utilizzo della piattaforma informatica per la gestione interna delle segnalazioni degli illeciti.

Ai sensi degli artt. 4 e 5 d.lgs. n. 24/2023, l'ASL garantisce la ricezione e la trattazione delle segnalazioni di illeciti soltanto mediante la piattaforma informatica di cui al link:

(<https://asltaranto.whistleblowing.it>).

La segnalazione:

- viene fatta attraverso la compilazione di un questionario, inviato anche in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata e trattata come segnalazione ordinaria;
- viene ricevuta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e gestita garantendo la tutela del segnalante;
- può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale.

La tutela dell'anonimato è prevista in ogni circostanza, ad eccezione dei 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.

Per maggiori informazioni sul progetto WhistleblowingPA, è possibile accedere al sito [whistleblowing.it](https://www.whistleblowing.it).

Qualora la segnalazione riguardi comportamenti illeciti/irregolarità in cui è coinvolto anche il RPCT, la segnalazione dev'essere inviata direttamente ad ANAC, secondo le modalità stabilite dalla stessa (reperibili sul sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

8. Gestione delle segnalazioni mediante la piattaforma informatica

Il RPCT, ricevuta la segnalazione a mezzo piattaforma informativa dedicata, procede ad un esame preliminare per valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità, di cui all'articolo 6 del presente Regolamento.

I criteri utilizzati dal RPCT per valutare la sussistenza o meno dei requisiti di ammissibilità attengono a:

1. rilevanza della violazione in ordine all'interesse pubblico o all'integrità dell'Azienda;

2. buona fede nella segnalazione, presunta fino a prova contraria;
3. ragionevolezza della convinzione del segnalante circa l'esistenza (o il rischio) di fatti illegittimi o illeciti.

Il RPCT è tenuto ad avviare e svolgere l'istruttoria, che non è volta ad accertare l'effettivo accadimento dei fatti ma ad effettuare una verifica ed analisi del contenuto della segnalazione. Al Responsabile non spetta, quindi, il compito di accertare responsabilità individuali di qualunque natura ovvero di svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti dell'Azienda.

Il RPCT procede, quindi, ad una preliminare valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità ai fini delle tutele previste per il segnalante.

Il RPCT, nello svolgimento delle attività di propria competenza, potrà avvalersi della collaborazione di un gruppo di lavoro dedicato, i cui componenti sono individuati dal RPCT medesimo e sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RPCT.

Il Responsabile, a mezzo piattaforma, avvia una attività istruttoria mantiene interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni, documenti e informazioni ulteriori; dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute; fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di ricezione della stessa.

Il Responsabile, a seguito dell'attività svolta, può:

1. dichiarare inammissibile la segnalazione e procedere alla comunicazione di archiviazione motivata nei seguenti casi:
 - a) manifesta mancanza di interesse pubblico o di interesse all'integrità dell'Azienda;
 - b) manifesta incompetenza del RPCT sulle questioni segnalate;
 - c) contenuto generico della segnalazione/comunicazione o tale da non consentire nessun approfondimento;
 - d) segnalazioni aventi ad oggetto i medesimi fatti trattati in procedimenti già definiti.

Se procede all'archiviazione, il RPCT invia alla Direzione strategica aziendale per eventuale assegnazione all'Ufficio, per come individuato competente.

2. accertare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.

In questo caso, acquisisce ogni elemento utile alla valutazione della fattispecie, avendo cura di adottare misure idonee ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante laddove gli approfondimenti richiedano il necessario coinvolgimento di soggetti terzi. Ciò anche attraverso richiesta di chiarimenti, documentazione e informazioni ulteriori al segnalante (mediante il sistema informatico) e/o a eventuali altri soggetti terzi coinvolti nella segnalazione; audizione del Whistleblower.

Successivamente procede all'analisi della documentazione e degli elementi ricevuti e a deliberare sul fumus di quanto rappresentato nella segnalazione (ciò in quanto il RPCT non accerta i fatti, ma svolge un'attività di verifica e di analisi). Il RPCT dovrà verificare se quelle segnalate sono «condotte illecite; se le suddette condotte

riguardano, o meno, situazioni di cui il soggetto è venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» ovvero situazioni di cui si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito; notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale, anche nelle fasi preliminari all'instaurazione del rapporto di lavoro o prima del suo termine; se la segnalazione è stata inoltrata "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione".

3. Nel caso in cui, a seguito dell'istruttoria, la segnalazione appaia fondata, il Responsabile provvede a redigere una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria condotta e i profili di illiceità riscontrati da indirizzare in via riservata alla Direzione strategica aziendale per l'individuazione di:
 - 3.1 azioni che, nel caso concreto, si rendessero necessarie a tutelare l'interesse e l'integrità dell'Azienda;
 - 3.2 Uffici competenti cui inoltrare la segnalazione, per gli approfondimenti istruttori e le ulteriori verifiche necessarie all'eventuale adozione dei conseguenti provvedimenti.
4. Allo scopo di rafforzare il senso dell'etica, dell'integrità e della legalità all'interno dell'Azienda, il RPCT adotta adeguate misure correttive e di prevenzione:
 - 4.1 iniziative formative in materia, con un focus dedicato all'istituto del whistleblowing.
 - 4.2 aggiornamento, laddove si ritenga necessario, del Registro dei Rischi e dei fattori abilitanti che hanno favorito la condotta illecita e delle relative misure di prevenzione.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione devono essere conservati ai sensi del d.lgs. n. 24/2023.

Qualora la segnalazione sia presentata al superiore gerarchico, ai sensi del D.P.R. n. 62 del 2013, non può essere considerata di whistleblowing.

9. Le tutele

Il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023 comprende le seguenti tutele:

- A. tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, del segnalato (persona coinvolta) e delle persone menzionate nella segnalazione;
- B. tutela da eventuali misure discriminatorie o ritorsive conseguenti alla segnalazione effettuata.

10. Tutela della riservatezza del segnalato

Nella trattazione e gestione delle segnalazioni devono essere adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato e delle altre persone menzionate nella segnalazione. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito. L'Azienda è, pertanto, tenuta ad aver cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, della tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato e delle altre

persone menzionate nella segnalazione, al fine di proteggere entrambi dai pregiudizi, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

Le medesime garanzie di riservatezza sono garantite anche al facilitatore sia con riferimento all'identità che all'attività in cui l'assistenza si è concretizzata.

I dati relativi ai soggetti segnalati, altre persone menzionate nella segnalazione e ai facilitatori sono in ogni caso tutelati secondo quanto previsto dalla disciplina in materia dei dati personali.

La tutela dei soggetti menzionati nella segnalazione e dei facilitatori si applica fatte salve le previsioni di legge che impongano l'obbligo di comunicazione del nominativo del soggetto alle Autorità giudiziarie.

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti, l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avvengono in conformità alla normativa in materia di tutela dei dati personali.

Il titolare del trattamento è il Direttore Generale della ASL che ha aderito al progetto in argomento (D.D.G. n. 2011 dell'11.09.2023). Il Responsabile RPCT per la ricezione e la gestione delle segnalazioni è contitolare del trattamento. Il Responsabile del Trattamento è Whistleblowing Solution (Accordo in merito al trattamento dei dati personali, prot. n. 0161077 del 22.09.2023).

La segnalazione, inclusa la documentazione eventualmente allegata, è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 241/1990, nonché all'accesso civico generalizzato ex art. 5, comma 2 del d.lgs. 33/2013.

11. Disposizioni finali

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