



**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
DI VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA O
DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI**
(WHISTLEBLOWING)

Indice

1. **Quadro normativo** - pag. 3
2. **Acronimi e definizioni** - pag. 4
3. **Scopi e finalità del Regolamento** - pag. 4
4. **Ambiti delle segnalazioni** - pag. 5
5. **Destinatari e modalità della segnalazione** - pag. 5
 - 5.1 **Segnalazioni interne** - pag. 5
 - 5.2 **Modalità per le segnalazioni interne** - pag. 6
 - 5.3 **Segnalazioni esterne** - pag. 9
6. **Contenuto delle segnalazioni** - pag. 9
7. **Modalità di gestione delle segnalazioni** - pag. 10
 - 7.1 **Presa in carico** - pag. 10
 - 7.2 **Esame preliminare** - pag. 10
 - 7.3 **Istruttoria** - pag. 10
 - 7.4 **Individuazione dell'oggetto** - pag. 10
 - 7.5 **Esito** - pag. 11
8. **Segnalazioni anonime** - pag. 11
9. **Segnalazioni escluse** - pag. 11
10. **Forme di tutela del *whistleblower*** - pag. 12
 - 10.1 **Tutela della riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso delle segnalazioni** - pag. 12
 - 10.2 **Divulgazione pubblica** - pag. 13
 - 10.3 **Divieto di discriminazioni o ritorsioni** - pag. 13
11. **Misure di assistenza e sostegno al *whistleblower*** - pag. 14
12. **Trattamento dei dati personali / Informativa *privacy*** - pag. 14
 - 12.1 **Responsabile del trattamento dei dati** - pag. 15
13. **Conservazione della documentazione** - pag. 16

1. Quadro normativo

In seguito all’emanazione del Decreto Legislativo n. 10/2023, disponibile al seguente *link*:

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2023;024>,

il legislatore nazionale ha recepito la Direttiva dell’Unione Europea n. 2019/1937 riguardante la **protezione dei soggetti che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea o delle disposizioni normative nazionali** (*Whistleblower Protection Directive*), disponibile al seguente *link*:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937>.

La Direttiva è stata adottata al fine rendere uniforme la tutela garantita in tutti gli Stati dell’Unione, introducendo, per i diversi settori, regole comuni volte ad imporre l’adozione di canali di segnalazione con specifiche caratteristiche quali efficacia, sicurezza e riservatezza, nonché garantire la protezione per gli *whistleblower* per evitare discriminazioni o ritorsioni.

Sono altresì contemplate le violazioni del diritto nazionale riconducibili:

- alla Delibera ANAC n. 469/2021 “*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del D.Lgs. n. 165/2001* (c.d. *whistleblowing*)”, disponibile al seguente *link*:

<https://www.anticorruzione.it/-/delibera-numero-469-del-9-giugno-2021-e-linee-guida> ;

- a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni - Truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche - Frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico - Frode nelle pubbliche forniture), o comunque violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nonché quanto inerente la distruzione del Valore Pubblico perseguito.

Nel presente Regolamento vengono recepite:

- le indicazioni dell’ANAC su “*La disciplina del whistleblowing: le novità introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva dell’Unione Europea n. 2019/1937*”, pubblicate in data 8 maggio 2023 e disponibili al seguente *link*:

<https://www.anticorruzione.it/-/la-disciplinadel-whistleblowing-le-novit%C3%A0-introdotte-dal-d.lgs.-n.-24/2023-attuativo-della-direttiva-europea-n.-1937/20194> ;

- il documento “Procedure per il *whistleblowing* - Principi e buone pratiche per le organizzazioni pubbliche e private”, pubblicato da *Transparency International* e disponibile al seguente link:

<https://www.transparency.it/informati/pubblicazioni/report-procedure-whistleblowing> ;

- la normativa europea relativa alla protezione dei dati personali di cui al GDPR 679/2016, disponibile al seguente link:

<https://www.garanteprivacy.it/regolamentoe> .

2. Acronimi e definizioni

Vengono riportati i seguenti acronimi con le rispettive definizioni:

- **“Whistleblowing”**: attività di segnalazione dei possibili rischi d’irregolarità o di episodi di corruzione di cui si è venuti a conoscenza. La segnalazione è uno dei più rilevanti strumenti di prevenzione, pertanto è una manifestazione di senso civico attraverso cui il segnalante (*whistleblower*) contribuisce all’emersione e alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per la PA;
- **“Whistleblower”**: 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;
- **ANAC**: Autorità Nazionale Anticorruzione;
- **PNA**: Piano Nazionale Anticorruzione;
- **PTPCT**: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- **RPCT**: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- **UPD**: Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- **GDPR**: Regolamento Generale Europeo sulla Protezione dei Dati n. 2016/679;
- **Azienda**: Azienda Sociosanitaria Locale n. 1 di Sassari;
- **D.Lgs.**: Decreto Legislativo.

3. Scopi e finalità del regolamento

L'obiettivo del presente Regolamento è fornire al segnalante (*whistleblower*) chiare indicazioni circa l'oggetto, il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte dal nostro ordinamento.

4. Ambiti delle segnalazioni

Ambito Soggettivo

L'istituto del *whistleblowing* si applica ai seguenti soggetti:

- dipendenti, indipendentemente dalla tipologia di contratto (contratto di lavoro a tempo indeterminato/determinato);
- collaboratori e consulenti, compresi stagisti e tirocinanti, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente;
- specialisti ambulatoriali interni;
- lavoratori o collaboratori delle imprese fornitrice di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica anche al di fuori dell'ambito applicazione dei contratti pubblici.

Ambito Oggettivo

Le segnalazioni possono essere inoltrate:

- all' RPCT dell'Azienda (segnalazioni interne);
- all'ANAC (segnalazioni esterne).

5. Destinatari e modalità della segnalazione

5.1 Segnalazioni interne

L'unico soggetto che all'interno dell'Azienda può ricevere segnalazioni di *whistleblowing* è l'RPCT.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso (superiore gerarchico, Direttori o altri) la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione - se conosciuto - al *whistleblower*.

Nell'ipotesi di avvicendamento nella funzione di RPCT per termine incarico o cessazione dal servizio, l'RPCT uscente provvederà al passaggio di consegne con il nuovo incaricato, evidenziando le attività svolte e le azioni da intraprendere, rendendolo edotto sulla gestione delle pratiche in corso e le modalità operative di verifica e controllo del sistema di segnalazione attraverso la piattaforma informatica ed il conferimento delle *password* e/o credenziali di abilitazione necessarie alla gestione del sistema.

Qualora il passaggio di consegne non sia possibile per cause di forza maggiore, il recupero delle credenziali di gestione della piattaforma di segnalazione potrà essere operato tramite il coinvolgimento dei sistemi informativi aziendali e del fornitore del servizio in qualità di Responsabile del trattamento dati.

5.2 Modalità per le segnalazioni interne

Il ricevimento delle segnalazioni può avvenire anzitutto mediante comunicazione informatica, mediante la piattaforma resa disponibile sul sito dell’Azienda al seguente *link*:

<https://aslsassari1.whistleblowing.it/#/>

A questo *link* dipendenti e collaboratori dell’ente, dipendenti e collaboratori delle aziende che prestano opere o servizi per la Pubblica Amministrazione, e comunque cittadini, potranno inoltrare segnalazioni, utilizzando il questionario appositamente elaborato per il contrasto alla corruzione.

In particolare è possibile, aperta una nuova segnalazione, verificarne lo stato e/o avere più informazioni in merito.

3. Altri canali interni

È possibile inoltrare la segnalazione anche in forma scritta, tramite posta interna o protocollo generale o tramite l’URP (Ufficio Relazione col Pubblico). Per queste tipologie di segnalazioni occorrerà aver cura di inserire la segnalazione in una busta chiusa con la dicitura “**RISERVATA PERSONALE**”, indirizzata al “**RPCT - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**”.

La documentazione cartacea prodotta viene conservata e custodita esclusivamente dall’RPCT.

La segnalazione può avvenire anche in forma orale, su richiesta del *whistleblower*, mediante incontro con l’RPCT; l’incontro è fissato entro 15 giorni dalla richiesta, sempre nel rispetto del massimo livello di sicurezza e di tutela della riservatezza del segnalante.

Il verbale di prime informazioni o le registrazioni audio acquisite, previa autorizzazione del *whistleblower*, verrà documentata e trascritta dall’RPCT e conservata dallo stesso.

Resta consigliato di procedere mediante comunicazione informatica, in quanto la piattaforma dispone di un protocollo di crittografia che garantisce la maggior sicurezza durante il processo di segnalazione.

5.3 Segnalazioni esterne

Secondo quanto disposto dalle linee guida sopracitate, le segnalazioni esterne si possono effettuare direttamente all'ANAC attraverso i canali predisposti, qualora si presentino condizioni che impediscano di eseguire le segnalazioni interne, quali:

- inattività o non conformità del canale interno (seppur obbligatorio);
- inerzia o mancanza riscontro da parte degli organismi interni a seguito di segnalazioni poste in essere dal segnalante;
- motivata fondatezza da parte del segnalante per ritenere che laddove venga ad effettuare una segnalazione interna non vi sarebbe dato efficace seguito alla sua gestione o possa derivare dalla stessa un rischio di ritorsione;
- motivata fondatezza di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Occorre precisare che le sopraindicate condizioni per l'effettuazione di segnalazioni di tipo esterno possono comportare l'irrogazione di sanzione amministrative pecuniarie, a carico dell'Azienda, oltre a costituire responsabilità disciplinare nonché eventuali altre forme di responsabilità.

6. Contenuto delle segnalazioni

È necessario che le segnalazioni siano il più precise possibili al fine di consentirne la verifica dell'ammissibilità della stessa. La segnalazione pertanto deve contenere i seguenti elementi:

- oggetto della segnalazione;
- generalità del segnalante (indicazione non obbligatoria);
- esposizione chiara e precisa dei fatti, nonché del luogo e dell'arco temporale in cui si sono verificati;
- indicazione o allegazione di documenti che possano fornire ulteriore prova dei fatti segnalati;
- indicazione di ulteriori soggetti che possano riferire sui fatti;
- qualsiasi tipo di informazione utile al riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione.

7. Modalità di gestione delle segnalazioni

7.1 Presa in carico delle segnalazioni

Una volta ricevuta la segnalazione, l'RPCT, in base alla linea di comunicazione impiegata, provvederà ad adottare le azioni ritenute da lui più consone, per garantire la massima riservatezza.

7.2 Esame preliminare

L'RPCT, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica e analisi del contenuto, in modo da verificare la sussistenza dei presupposti e dei requisiti oggettivi e soggettivi prescritti dalla normativa vigente, per poter accordare al segnalante le tutele spettanti al *whistleblower*.

7.3 Istruttoria

Per la fase istruttoria, l'RPCT potrà avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo chiarimenti, documenti o informazioni ulteriori. L'RPCT potrà inoltre richiedere una collaborazione a delle strutture competenti nel proseguo dell'attività, avvalendosi del loro supporto, sempre nel rispetto della tutela della riservatezza.

L'RPCT fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi (90 giorni) dalla data dell'avviso di ricevimento o diversamente entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette (7) giorni dalla presentazione della segnalazione.

7.4 Individuazione dell'oggetto della segnalazione

Non esiste una lista precisa di azioni pregiudizievoli che possano costituire oggetto del *whistleblowing*, ma le segnalazioni devono riguardare condotte illecite di cui il soggetto ne sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Vengono considerate come rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

Tutto ciò che riguarda invece doglianze di carattere personale, rivendicazioni che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con colleghi o superiori, non rientrano nella disciplina dei *whistleblowing*, ma per essere occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Gestione Giuridica del personale, del Comitato Unico di Garanzia o dell'Ufficio Provvedimenti Disciplinari.

7.5 Esito della procedura

Verificata la fondatezza e la veridicità della segnalazione, l'RPCT in relazione alla natura della violazione, provvede:

- a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione strategica dell'Azienda, per il ripristino della correttezza dell'attività amministrativa e dell'osservanza dei principi sanciti dalla legge;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente Responsabile della struttura aziendale di appartenenza dell'autore della violazione, affinché prenda provvedimenti.

8. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, ovvero quelle in cui il soggetto non fornisce le proprie generalità, o le segnalazioni provenienti da soggetti estranei alla PA che siano pervenute mediante i canali dedicati, vengono prese comunque in considerazione dall'RPCT.

Sarà compito dell'RPCT valutarne la veridicità e l'utilizzabilità e qualora siano ben dettagliate, complete e verificabili, egli provvederà ad avviare le verifiche preliminari per valutare un'eventuale proseguo del procedimento.

9. Segnalazioni escluse

Non rientrano nel presente regolamento le seguenti segnalazioni:

- segnalazioni fondate su sospetti o voci di corridoio;
- segnalazioni false, di dominio pubblico o acquisite illegalmente;
- segnalazioni relative alla propria prestazione lavorativa;
- segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze in ordine ai rapporti con colleghi/superiori o rivendicazioni;
- segnalazioni riguardanti lamentele di carattere personale.

10. Forme di tutela del *whistleblower*

L'identità del *whistleblower* e ogni altro tipo di informazione che possa far risalire alla sua identità, senza il consenso espresso da egli stesso, non può essere rivelata a persona diversa da quelle autorizzate.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni forma di responsabilità prevista dalla legge.

Pertanto, i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Vengono riconosciute due forme di tutela:

- tutela della riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso alle segnalazioni;
- divieto di discriminazione e/o ritorsioni.

10.1 Tutela della riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso delle segnalazioni

Qualora la segnalazione effettuata abbia portato ad un procedimento giudiziario e/o disciplinare, l'Azienda ha l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del *whistleblower* in tre casi:

- nei procedimenti innanzi la Corte dei Conti, vige l'obbligo del segreto istruttorio sino alla chiusura della fase istruttoria. Solo successivamente l'autorità contabile potrà rivelarla al fine di utilizzarla nel procedimento.
- nel procedimento penale, l'art. 329 c.p.p. stabilisce, che: "*gli atti di indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato (o l'indagato) non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.*"
- nel procedimento disciplinare, l'identità del *whistleblower* non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del *whistleblower* alla rivelazione della propria identità.

Ai fini di tutelare la riservatezza del *whistleblower*, la segnalazione e i documenti inerenti ad essa sono sottratti al diritto di accesso agli atti amministrativi, nonché all'accesso civico generalizzato, (rispettivamente previsti dagli art. 22 e seguenti della Legge n. 241/1991 e dal D.Lgs n. 33/2013).

Nell'ipotesi in cui la segnalazione venga trasmessa a soggetto diverso dall'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 dei contrapposti interessi e valutare, previa interlocuzione con i controinteressati, se concedere o meno l'accesso alla segnalazione.

10.2 Divulgazione Pubblica

La massima tutela e riservatezza al segnalante è garantita anche laddove effettui una divulgazione pubblica. Per “*divulgazione pubblica*” si intende l’atto di rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni attraverso mezzi di diffusione di massa, *social media*, in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

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

- il *whistleblower* ha effettuato una segnalazione interna e/o una segnalazione esterna senza seguito;
- sussistono fondati motivi di timori di ritorsione a carico del *whistleblower* o che la segnalazione non possa avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto;
- il *whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

10.3 Divieto di discriminazioni o ritorsioni

È vietata nei confronti del *whistleblower* ogni forma di discriminazione o ritorsione o azioni disciplinari ingiustificate - quali per esempio il trasferimento punitivo - o più genericamente qualunque misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni lavorative.

Configurano queste categorie anche comportamenti o omissioni posti in essere dall'amministrazione nei confronti del *whistleblower* volte a peggiorarne la situazione lavorativa.

Nei confronti del *whistleblower* non è consentita né tollerata alcuna forma di discriminazione o ritorsione, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione.

Il *whistleblower* che ritenga di aver subito discriminazioni o ritorsioni, oppure le Organizzazioni Sindacali, ne danno comunicazione tempestiva all'ANAC.

Se l'ANAC, una volta effettuati i controlli del caso, dovesse accertare l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive, avrà il dovere di provvedere all'applicazione delle sanzioni amministrative nei confronti di colui che ha posto in essere tali condotte.

L'RPCT, venuto a conoscenza delle possibili discriminazioni o ritorsioni ricevute dal *whistleblower* a seguito della 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 agli effetti negativi delle azioni da lui compiute;
- all'UPD che valuta la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei riguardi di colui che ha posto in essere discriminazioni e/ritorsioni.

I destinatari del provvedimento di licenziamento a seguito di segnalazioni sono reintegrati nel posto di lavoro.

L'ordine di reintegro resta in ogni caso di esclusiva competenza del giudice del lavoro.

11. Misure di assistenza e sostegno al *whistleblower*

Il soggetto che intenda effettuare una segnalazione può, fatte salve le assistenze previste direttamente dall'ANAC, intraprendere un dialogo di tipo preventivo direttamente con l'RPCT, al fine di ricevere tutte le informazioni opportune in materia di *whistleblowing*.

12. Trattamento dei dati personali / Informativa *privacy*

L'Azienda, ai sensi del GDPR, gestisce il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni in qualità di Titolare del trattamento dei dati.

L'Azienda fornisce le informazioni necessarie sulla tutela della *privacy* e sulla gestione dei dati al *whistleblower* e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, pubblicando sul sito aziendale la

relativa informativa *privacy* o mediante comunicazione automatizzata laddove la segnalazione venga effettuata servendosi della piattaforma informatica.

L’Azienda gestisce solo i dati che risultano utili e finalizzati al trattamento della segnalazione evitando di raccogliere quelli superflui e nel caso di provvedere alla loro cancellazione immediata.

La segnalazione di *whistleblowing* impedisce al soggetto segnalato, presunto autore dell’illecito, relativamente al trattamento dei propri dati personali gestiti dall’Azienda, di poter esercitare i diritti previsti dagli artt. da 15 a 22 del GDPR (diritto di accesso ai dati, diritto di rettificarli, diritto di ottenerne la cancellazione, diritto alla limitazione del trattamento, diritto alla portabilità e di opposizione al trattamento), in quanto dall’esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell’identità del *whistleblower*.

12.1 Responsabile del trattamento dei dati

L’Azienda si avvale, per le segnalazioni giunte per il tramite della piattaforma informatica, di un servizio di *Whistleblowing* digitale offerto da fornitore esterno in *outsourcing*.

In qualità di Titolare del trattamento dei dati l’Azienda, ai sensi del GDPR, nomina il fornitore della piattaforma informatica quale Responsabile del trattamento dei dati.

Costui in tale qualità dichiara e garantisce:

- di possedere le competenze e conoscenze tecniche e tecnologiche relative alle finalità e modalità di trattamento dati;
- di adottare misure di sicurezza da adottare a garanzia della riservatezza;
- di non effettuare copie dei dati personali diverse da quelle strettamente necessarie alla gestione della procedura di segnalazione;
- di non divulgare dati in possesso.

La gestione ed il trattamento dei dati personali viene effettuata dal fornitore Responsabile del trattamento in conformità con la normativa vigente.

Ogni operazione di trattamento dati personali è garantita dal fornitore e svolta con le misure di sicurezza idonee a prevenire i rischi di distruzione e perdita anche accidentale dei dati personali nonché di accesso non autorizzato o trattamento illecito dei medesimi.

13. Conservazione della documentazione

Ai fini del trattamento dei dati, l'Azienda censisce e conserva le segnalazioni ricevute a cura dell'RPCT.

Tutte le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate esclusivamente per il tempo necessario al trattamento e gestione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della relativa procedura.