



**A.S.L. CN2**

Azienda Sanitaria Locale  
di Alba e Bra

Via Vida, 10 – 12051 ALBA (CN)

Tel +39 0173.316111 Fax +39 0173.316480

P.I./Cod. Fisc. 02419170044

<b>REGOLAMENTO</b>	Data emissione: 16.11.2023
	Revisione: 0

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE  
DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE  
DI NORMATIVE NAZIONALI E DELL'UNIONE EUROPEA**

## INDICE

Premessa e obiettivi.....	2
1. Riferimenti normativi.....	4
2. Soggetti tutelati, ambito di applicazione e scopo della tutela.....	5
3. Definizione della segnalazione .....	6
4. Destinatario della segnalazione.....	7
5. Canali per le segnalazioni interne .....	8
5.1.Segnalazione tramite piattaforma digitale - <i>whistleblowing</i> .....	8
5.2.Segnalazione scritta – modello di segnalazione.....	9
5.3.Segnalazione in forma orale.....	10
6. Fasi del procedimento .....	10
6.1.Presa in carico della segnalazione ed eventuali accorgimenti.....	10
6.2.Attività di verifica e fondatezza della segnalazione.....	10
6.3.Individuazione dell’oggetto della segnalazione.....	11
6.4.Gestione di segnalazioni anonime.....	11
6.5.Esito della procedura.....	12
7. Segnalazioni “esterne” .....	12
8. Divulgazioni pubbliche.....	13
9. Obbligo di riservatezza - forme di tutela del <i>whistleblower</i> .....	13
9.1.Tutela della riservatezza del segnalante nei procedimenti giudiziari e disciplinari.....	14
9.2.Accesso agli atti.....	14
10. Trattamento dati personali – informativa privacy.....	15
10.1.Responsabile trattamento dati .....	15
10.2.Registro segnalazioni whistleblowing – conservazione della documentazione .....	16
11. Tutela del segnalante e divieto di ritorsione.....	16
11.1.Ritorsioni e risarcimenti .....	16
11.2.Misure di assistenza e sostegno al segnalante.....	17

## PREMESSA E OBIETTIVI

La disciplina normativa del *whistleblowing* trova la sua origine nella Legge n. 190/2012 (Legge anticorruzione) che introduce nell'ordinamento italiano la prima forma di tutela espressa della figura del *whistleblower*, seppur circoscritta al settore del pubblico impiego, aggiungendo l'art. 54-bis al D.Lgs. n. 165/2001 (T.U. Pubblico Impiego).

L'art. 54-bis del D.Lgs. n.165/2001 delinea le forme di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, prevedendo sostanzialmente la tutela del posto di lavoro e dell'identità del segnalante.

Con la Legge 30 novembre 2017 n. 179 il legislatore attua una prima riforma della disciplina del *whistleblower*, operando secondo lo schema della Legge n. 190/2012.

A partire dal 26 novembre 2019, con l'emanazione della Direttiva europea n. 1937/2019, si assiste a un cambiamento di prospettiva che introduce un vero e proprio diritto alla segnalazione per tutti gli stati membri, si legge infatti *“il diritto della segnalazione è l'espressione di un diritto umano equiparato alla libertà di espressione”*. L'obiettivo principale della Direttiva è quello di creare un minimo comune denominatore di norme adottate e applicate da ciascuno stato membro, da questo momento non trova più applicazione la distinzione tra settore pubblico e settore privato, con conseguente estensione della platea dei soggetti tutelati.

Con l'approvazione del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 *“Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, sono state introdotte le seguenti novità:

- specificazione e ampliamento dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico<sup>1</sup>;
- ampliamento del novero degli enti di diritto privato;
- ampliamento del novero dei soggetti, persone fisiche, meritevoli di protezione per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- espansione dell'ambito oggettivo, con riferimento alla definizione di ciò che costituisce una violazione rilevante ai fini della protezione, oltre alla distinzione tra quanto è oggetto di protezione e quanto non lo è;
- disciplina di tre canali di segnalazioni e delle condizioni per accedervi: interno (presso il R.P.C.T.), esterno (gestito da ANAC), divulgazione pubblica (tramite stampa o social media), oltre all'ipotesi di denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- indicazione delle diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o

<sup>1</sup> Sono enti di diritto pubblico: pubbliche amministrazioni, autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, enti pubblici economici, società a controllo pubblico anche se quotate, società in house anche se quotate, organismi di diritto pubblico es. Università, Comunità montane, concessionari di pubblico servizio.

orale;

- disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- chiarimenti su cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- specifiche sulla protezione delle persone segnalanti e inserimento di specifiche misure di sostegno per le stesse;
- revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC – Autorità Nazionale Anti Corruzione.

Il presente Regolamento formalizza le avvertenze, le modalità, i destinatari, i procedimenti e gli obiettivi dell'ASL CN2 per la protezione delle "persone" che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali (*Whistleblower Protection Directive*).

Il Regolamento, adottato dall'ASL CN2 a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24<sup>2</sup> è coerente con lo Schema "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" emanate da ANAC – Autorità Nazionale Anti Corruzione.

Il Regolamento è stato redatto in coerenza con il Modello P.C.T. dell'ASL CN2 - Modello di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza<sup>3</sup> al fine di:

- responsabilizzare il personale e le altre parti interessate a segnalare condotte illecite;
- consentire l'individuazione tempestiva e la risposta efficace a illeciti commessi all'interno, da/o per l'organizzazione;
- prevenire e ridurre al minimo i danni all'organizzazione, comprese le responsabilità legali, le perdite finanziarie gravi e i danni permanenti alla reputazione (con conseguente diminuzione della fiducia pubblica), consentendo la tempestiva individuazione dei reati e la loro correzione;
- prevenire e ridurre al minimo i danni all'interesse e alla salute pubblica, ai diritti umani e all'ambiente;
- proteggere il *whistleblower*, di seguito descritto, e soggetti terzi a rischio di ritorsioni;
- promuovere una cultura organizzativa di fiducia, trasparenza e responsabilità, quale utile strumento di prevenzione degli illeciti.

Questo Regolamento intende consolidare un importante istituto di prevenzione della corruzione, di correzione delle degenerazioni e dei malfunzionamenti del sistema interno all'amministrazione, rafforzando l'atteggiamento e l'azione positiva degli osservatori interni<sup>4</sup> (dipendenti *in primis*), per il miglioramento continuo della prevenzione dei rischi corruttivi e di valorizzazione della cultura organizzativa della trasparenza.

Il Regolamento è altresì volto a definire le modalità operative, i canali di comunicazione delle

<sup>2</sup> Il D.Lgs. n. 24/2023 è entrato in vigore il 30/3/2023 e le disposizioni hanno effetto a decorre dal 15 luglio 2023.

<sup>3</sup> Per i dettagli si rimanda alla sezione specifica dell'ultima versione approvata del PIAO [Piano della performance - Performance - ASL CN2](#)

<sup>4</sup> Ciascuno dei soggetti direttamente o indirettamente coinvolti in un progetto o nell'attività di un'azienda.

segnalazioni, la determinazione e la suddivisione delle responsabilità, secondo l'articolazione aziendale oltre alla gestione, trattamento e conservazione dei dati.

Sarà integrato, modificato o sostituito ogni qualvolta evoluzioni normative o anche solo ragioni di opportunità lo rendano necessario.

Al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ASL CN2 (R.P.C.T.) è affidata la gestione della procedura descritta nel presente Regolamento inerente alle segnalazioni cd "interne" (si veda par. 7 Fasi del Procedimento).

## 1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Con il D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24 il legislatore nazionale ha recepito la Direttiva dell'Unione Europea n. 2019/1937 riguardante la protezione delle "persone"<sup>5</sup> che segnalano "violazioni"<sup>6</sup> del diritto dell'Unione (*Whistleblower Protection Directive*). La Direttiva è finalizzata a rendere uniforme la tutela garantita in tutti gli Stati dell'Unione e ad armonizzare le indicazioni per i diversi settori, introducendo regole comuni che impongano l'adozione di canali di segnalazione efficaci, riservati, sicuri e, al tempo stesso, garantiscano una protezione efficace agli informatori contro possibili ritorsioni<sup>7</sup>.

L'ambito di tutela si estende altresì alle segnalazioni relative a violazioni del diritto nazionale riconducibili:

- alla Legge n. 179/2017 sul *whistleblowing*;
- alla Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 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, D.Lgs. n. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*)";
- a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231<sup>8</sup> (a titolo esemplificativo reati di: 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 e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

Nel documento sono state recepite e opportunamente rielaborate:

- le indicazioni ANAC dal titolo "*La disciplina del Whistleblowing: le novità introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva europea n. 1937/2019*" e quanto esposto nello Schema di "*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*" (di seguito descritte nel par. 8 Segnalazioni "esterne");

<sup>5</sup>Per l'elenco puntuale di tutte le "persone" tutelate dal D. Lgs. n. 24 del 2023 si veda art. 3 c. 1, 3, 4 e 5.

<sup>6</sup>Protezione già prevista dall'art. 54 bis del D.Lgs. n.165 del 2001, inserito dalla L. n. 190/2012 c.d. "Anticorruzione" e modificato dalla L. n. 179/2017.

<sup>7</sup>Estratto da Servizio Studi Senato della Repubblica Italiana – schema del decreto legislativo.

<sup>8</sup>Il D.Lgs. n. 231/2001 non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, ma disciplina la responsabilità degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. In ambito sanitario trova applicazione per le strutture sanitarie private e/o convenzionate con enti e aziende del S.S.N.

- la normativa europea relativa alla protezione dei dati personali GDPR 679/2016;
- la Legge 7 agosto 1990, n. 241 in materia di procedimento amministrativo e diritto di accesso ai documenti amministrativi;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 “decreto trasparenza” di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

## 2. SOGGETTI TUTELATI, AMBITO DI APPLICAZIONE E SCOPO DELLA TUTELA

Con il termine “violazioni”<sup>9</sup> si intendono sinteticamente i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica<sup>10</sup> che potrebbero configurare reati, costituire violazioni dei Codici di Comportamento e/o dei codici disciplinari e/o che configurerebbero illegittimità e/o illeciti con danni patrimoniali all'Ente o altra pubblica amministrazione. La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- attività illecite non ancora compiute, ma che il *whistleblower* (segnalante) ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- fondati sospetti, la cui nozione potrà essere oggetto di interpretazione al tavolo delle Linee Guida ANAC.

Non sono più ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività.

Come esplicitato in premessa, obiettivo primario della norma è favorire le segnalazioni dei dipendenti pubblici nella loro veste di “sentinelle” a tutela della buona amministrazione e si estende, indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro con l'organizzazione sia in essere oppure sia terminato (es. pensionati) ai seguenti soggetti:

- lavoratori (a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o temporaneo), compresi funzionari pubblici;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti;
- persone appartenenti all'organo di amministrazione, direzione o vigilanza;
- volontari, stagisti retribuiti e non retribuiti, tirocinanti;
- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori;
- persone che hanno acquisito informazioni durante il processo di assunzione o altre trattative precontrattuali, come candidati o offerenti, oppure durante il periodo di prova

<sup>9</sup> Per le definizioni terminologiche si veda art.2 del D.Lgs. n. 24/2023 e Linee Guida ANAC (par 1.5).

<sup>10</sup> Si veda e Art.1 comma 2 D.Lgs. 165/2001: “Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al

oppure nel periodo successivo al termine del rapporto di lavoro;

purché le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante lo svolgimento dell'attività lavorativa<sup>11</sup>, anche qualora queste funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le persone tutelate nei cui confronti valgono il divieto di ritorsione e le misure di protezione<sup>12</sup>, sono: **il segnalante** (*whistleblower*) ed eventuali parti terze, che siano venute a conoscenza del contenuto della segnalazione nell'ambito del contesto lavorativo, tra cui:

- **il “facilitatore”**, persona che assiste un segnalante nel processo di segnalazione e che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- **i colleghi** di lavoro del segnalante, che con questi hanno un rapporto abituale e corrente;
- **le persone** del medesimo contesto lavorativo, legate al segnalante da uno **stabile rapporto affettivo<sup>13</sup> o di parentela** entro il quarto grado.

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la denuncia, in responsabilità a titolo di calunnia e/o diffamazione<sup>14</sup>, o in responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile<sup>15</sup>. Inoltre, l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge come nel caso di indagini giudiziarie (si veda par. 12 - Tutela del segnalante e divieto di ritorsione).

### 3. DEFINIZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Con il termine “segnalazione” si intende la comunicazione di informazioni sulle presunte violazioni riconducibili a fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che potrebbero essere commesse nell'organizzazione, o riguardanti condotte dirette a occultare queste violazioni, presentate sulla base di elementi concreti. Favorisce la presa in carico della segnalazione ogni elemento che possa essere utile alla ricostruzione del fatto e dell'accertamento della veridicità e fondatezza di quanto segnalato. Sono a tal fine utili, ma non necessari:

- le generalità, qualifica, sede, servizio e recapiti del segnalante;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si sarebbe verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione del fatto;

---

decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. ((Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI))”

<sup>11</sup> La protezione prevista dal D.Lgs. n.24/2023 non opera nei confronti del pubblico dipendente che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indirizzi o prove di illeciti in ambito lavorativo. In tal senso Corte di Cassazione penale, sez.V, n. 35792/2018 stabilisce che essendo la ratio della normativa in materia di protezione del segnalante quella di tutelare il soggetto che rappresenti fatti antiggiuridici appresi nell'esercizio del pubblico ufficio o servizio, non può ammettersi l'ipotesi di cui un dipendente invocando il D.Lgs. n.24/2023 acquisisca informazioni in violazione di legge (nel caso di specie si trattava di accesso abusivo a banca dati della P.A.).

<sup>12</sup> Si vedano, per l'elenco completo, Linee Guida ANAC par. 1.4, 1.5 e par. 2.

<sup>13</sup> Le Linee Guida ANAC a pag. 22 specificano che la nozione di stabile legame affettivo sarebbe da intendersi non solo come convivenza in senso stretto bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita.

<sup>14</sup> Il reato di calunnia, disciplinato dall'art. 368 c.p., si concretizza laddove un soggetto incolpi di un reato una persona di cui conosce l'innocenza, o simili a carico di quest'ultima le tracce di un reato. All'art. 595 c.p. viene disciplinato il reato di diffamazione imputabile a chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione.

<sup>15</sup> Art. 2043 c.c. Risarcimento per fatto illecito: “Qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno”.



- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che avrebbero posto in essere i fatti oggetto della segnalazione;
- eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Quanto sopra deve essere noto direttamente al segnalante e non riportato o riferito da terze parti se non coinvolgibili nelle verifiche che potrebbero seguire.

I motivi che hanno indotto il *whistleblower* a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal Decreto n. 24/2023.

Il legislatore specifica<sup>16</sup> che non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, che attengono esclusivamente ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali, indicati nella parte II dell'allegato al Decreto, 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;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

#### 4. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione viene ricevuta dal R.P.C.T., unico soggetto aziendale deputato a gestirla secondo i criteri di confidenzialità e riservatezza e ad averne accesso.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso (ad esempio al superiore gerarchico, dirigente o funzionario in luogo del R.P.C.T.) da quello individuato e autorizzato dall'amministrazione o Ente la segnalazione deve essere trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente (R.P.C.T.), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante<sup>17</sup>.

Ai fini della gestione coloro che sono deputati al trattamento dei dati e che accedono al sistema di *whistleblowing*, sono soggetti ad attività formative periodiche circa le tematiche di sicurezza e protezione dei dati personali.

Nell'ipotesi di avvicendamento nella funzione di R.P.C.T. per termine incarico o cessazione dal

<sup>16</sup> Cfr. art. 1, co.2, del D. Lgs. n. 24/2023.

<sup>17</sup> Come segnalato da ANAC nelle precedenti LLGG, il D.P.R. n. 62 del 2013 prevede che la segnalazione possa essere presentata al superiore gerarchico ed in tal caso il ricevente è tenuto alla massima riservatezza e a trasferire la segnalazione al R.P.C.T. entro sette (7) giorni come previsto all'art. 4 c. 6 del D.Lgs. n. 24/2023.



servizio, salvo impedimento di forza maggiore, il R.P.C.T. 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 e, 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. CANALI PER LE SEGNALAZIONI INTERNE

Il D.Lgs. n.24/2023 ha previsto quattro canali per la segnalazione di condotte illecite:

1. canale interno,
2. canale esterno,
3. divulgazione pubblica,
4. denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Affinché una segnalazione sia considerata come rientrante nel novero delle segnalazioni di *whistleblowing*, pertanto, meritevole delle tutele e delle protezioni previste dalla normativa in materia, la finalità deve essere la tutela dell'interesse e dell'integrità della pubblica amministrazione e la ragione della segnalazione deve rientrare nell'ambito di informazioni acquisite all'interno del rapporto di lavoro e non può contenere rivendicazioni personali.

### 5.1. SEGNALAZIONE TRAMITE PIATTAFORMA DIGITALE WHISTLEBLOWING

L'Azienda, in ottemperanza al dettato normativo, ha messo a disposizione per le segnalazioni interne una procedura crittografata tramite la piattaforma informatica denominata [pawhistleblowing](#).

Il fornitore, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo in merito al trattamento dei dati personali, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, dei soggetti coinvolti o comunque menzionati nella segnalazione, del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

La segnalazione attraverso la piattaforma informatica può essere effettuata dall'interno, tramite qualsiasi dispositivo digitale aziendale, oppure con propria strumentazione informatica anche dall'esterno, accedendo al sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente - Altri contenuti – Procedura segnalazione illeciti, oppure accedendo al sito <https://whistleblowing.aslcn2.it>.

Tutte le opzioni seguite per accedere alla procedura di segnalazione tramite piattaforma informatica, condurranno alla sezione Procedura segnalazione illeciti del sito di Amministrazione Trasparente dell'ASL CN2, al link <https://www.aslcn2.it/azienda-asl-cn2/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/procedura-segnalazione-illeciti>, ove sarà possibile prendere preventivamente visione: della disciplina, delle modalità di segnalazione e dell'informativa sulla

---



**A.S.L. CN2**

Azienda Sanitaria Locale  
di Alba e Bra

Via Vida, 10 – 12051 ALBA (CN)

Tel +39 0173.316111 Fax +39 0173.316480

P.I./Cod. Fisc. 02419170044

gestione e trattamento dati. La segnalazione tramite piattaforma digitale è possibile cliccando sul tasto <https://whistleblowing.aslcn2.it/>, attraverso il quale si accede alla seguente pagina.



**ASL Cuneo 2 - Alba e Bra - Whistleblowing**

Il whistleblowing è la segnalazione effettuata da un soggetto che, nel contesto lavorativo pubblico o privato, viene a conoscenza di violazioni di disposizioni europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. Il Dlgs 24/2023 prevede che i soggetti del settore attivino propri canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunicata nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La soluzione applicativa adottata è pienamente conforme alle disposizioni i

**Se devi segnalare una ritorsione subita a seguito di una segnalazione precedentemente effettuata, la comunicazione deve essere inviata escluso modalità previste e disponibili sul sito web dell'Autorità.**

Sei a conoscenza di illeciti nel tuo ambito di lavoro?

**Invia una segnalazione**

Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.

Il sistema informatico di segnalazione rilascia al segnalante, al momento della trasmissione, un codice numerico di sedici (16) cifre che dovrà essere conservato per poter accedere nuovamente alla segnalazione, dialogare e verificare la risposta del R.P.C.T. e per rispondere ad eventuali richieste di chiarimenti o approfondimenti. Al segnalante entro sette (7) giorni dalla data di ricezione della segnalazione viene dato avviso di ricevimento.

La tutela della riservatezza e anonimato sono garantite dal fornitore.

## **5.2. SEGNALAZIONE SCRITTA – MODELLO DI SEGNALAZIONE**

L'Azienda esorta e incoraggia i segnalanti ad impiegare per le segnalazioni la piattaforma informatica di *whistleblowing* messa a disposizione, per i vantaggi derivanti dalla gestione digitalizzata e opportunamente anonimizzata descritta nel precedente paragrafo.

La normativa prevede, tuttavia, la possibilità dell'inoltro di segnalazioni in forma scritta tramite il servizio di posta interna – protocollo generale (ufficio protocollo). Per queste tipologie occorrerà aver cura di inserire la segnalazione in busta chiusa con la dicitura "RISERVATA PERSONALE", indirizzata a Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Azienda Sanitaria Locale CN2 Alba e Bra, via Vida n.10 – 12051 Alba (CN).

### **5.3. SEGNALAZIONE IN FORMA ORALE**

Le segnalazioni interne al R.P.C.T. possono essere effettuate anche in forma orale.

Il R.P.C.T. potrà essere contattato al seguente recapito, raggiungibile dall'esterno al n. 0172/1402974 e dall'interno dell'ASL CN2 al n. 2974, al fine di fissare un incontro entro quindici (15) giorni dalla richiesta.

Il contatto telefonico con il R.P.C.T. è finalizzato esclusivamente a fissare la data dell'incontro. Alla data dell'incontro il R.P.C.T., nel rispetto del massimo livello di sicurezza e di tutela della riservatezza del segnalante, provvederà a fornire al segnalante l'informativa privacy del trattamento dati personali ex art. 13 GDPR.

Della segnalazione fornita in forma orale verrà redatto verbale scritto che dovrà essere letto, confermato e sottoscritto dal segnalante a cui verrà rilasciata copia.

## **6. FASI DEL PROCEDIMENTO**

### **6.1. PRESA IN CARICO DELLA SEGNALAZIONE ED EVENTUALI ACCORGIMENTI**

La segnalazione viene ricevuta dal R.P.C.T., unico soggetto aziendale deputato a gestirla secondo i criteri di confidenzialità e riservatezza e ad averne accesso.

La linea di comunicazione impiegata determinerà le azioni che il R.P.C.T. adotterà per garantire la massima riservatezza:

1. segnalazione tramite piattaforma digitale: si rimanda alle modalità descritte al par. 6.1;
2. segnalazione scritta: in aggiunta a quanto già indicato al par. 6.2, la documentazione cartacea sarà conservata e custodita in armadio chiuso a chiave e collocato in locali accessibili esclusivamente dal R.P.C.T.;
3. segnalazione orale: il verbale della segnalazione orale acquisita sarà conservato secondo le modalità indicate al punto precedente.

Tutta la documentazione cartacea inerente a una segnalazione viene conservata come descritto ai punti 2 e 3. La documentazione costituita da file digitali è conservata su supporti informatici riservati al R.P.C.T.

### **6.2. ATTIVITÀ DI VERIFICA E FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

All'atto del ricevimento della segnalazione, il R.P.C.T. provvederà all'avvio di una prima verifica e analisi della segnalazione in coerenza con il dato normativo, riservando ad una fase successiva l'avvio dell'accertamento effettivo sull'accadimento dei fatti, attraverso ogni procedura e attività interna che riterrà utile e opportuna. Il R.P.C.T. potrà avviare un dialogo con il segnalante (*whistleblower*), per richiedere di integrare e trasmettere ulteriore documentazione utile al fine di permettere la verifica e il riscontro dei fatti rappresentati nella segnalazione.

Potrà essere richiesta dal R.P.C.T. la collaborazione delle strutture competenti al fine di acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, nel rispetto della tutela della riservatezza del segnalante e

del segnalato.

Le strutture investite dalle richieste del R.P.C.T., che vengono a condividere informazioni inerenti alle segnalazioni, oltre ad essere preventivamente informate delle rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali<sup>18</sup>, dovranno dare riscontro alla richiesta del R.P.C.T. entro quindici (15) giorni salvo proroga di ulteriori quindici (15) giorni per giustificato motivo.

Il R.P.C.T. 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.

Le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, necessitano di ulteriori e adeguati approfondimenti da parte del R.P.C.T., nonché della massima collaborazione del segnalante alle richieste di integrazioni e chiarimenti.

In tali ipotesi, qualora il segnalante non dia seguito ad ulteriori riscontri di integrazioni entro quindici (15) giorni e il R.P.C.T. non rilevi alcun elemento di illecito amministrativo, penale, contabile o disciplinare da dover segnalare ai competenti organi, la segnalazione rimane sospesa e viene archiviata senza seguito solo al decorrere dei novanta (90) giorni dalla trasmissione al R.P.C.T. Se nel termine dei novanta (90) giorni dovessero sopraggiungere elementi nuovi che palesino un illecito o condotta meritevole di segnalazione, il R.P.C.T. prosegue nell'attività istruttoria coinvolgendo gli organi deputati.

### **6.3. INDIVIDUAZIONE DELL'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Le segnalazioni di violazioni (conosciute nell'ambito di un contesto lavorativo) di disposizioni del diritto nazionale o europeo, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica, attivano la specifica protezione di tutela del segnalante (*whistleblower*).

Le segnalazioni che riguardino doglianze e relazioni di carattere personale del segnalante o rivendicazioni attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro, o con il superiore gerarchico, o con i colleghi, non trovano tutela attraverso la disciplina del presente documento inerente il *whistleblowing*, ma tramite le procedure dei competenti Servizi del Personale, del Comitato Unico di Garanzia o dell'Ufficio Provvedimenti Disciplinari.

Accertata la fondatezza della segnalazione il R.P.C.T. individua, se non indicato nella segnalazione, un possibile "oggetto" e un identificativo per il prosieguo del procedimento.

### **6.4. GESTIONE DI SEGNALAZIONI ANONIME**

Le segnalazioni anonime e quelle che pervengono da soggetti estranei alla PA (cittadini, organizzazioni, associazioni, comitati etc.) attraverso i canali dedicati al *whistleblowing* sono registrate nel registro aziendale dedicato al trattamento dati. Il R.P.C.T. valuterà l'utilizzabilità delle informazioni pervenute qualora esse siano ben circostanziate, dettagliate, complete,

<sup>18</sup> Art. 26 del regolamento UE 2016/679 o art. 23 del D.Lgs. n. 51/2018.

verificabili e supportate da elementi probatori tali da far emergere situazioni riconducibili a fatti determinati. Accertata la possibile fondatezza della segnalazione il R.P.C.T. individua, se non indicato nella segnalazione, un possibile “oggetto” e un identificativo (si veda par. 7.3) per avviare le verifiche preliminari (si veda par. 7.2) atte a valutare il prosieguo del procedimento.

## 6.5. ESITO DELLA PROCEDURA

Qualora all’esito delle verifiche la segnalazione risulti fondata in tutto o in parte, il R.P.C.T. in relazione alla natura della violazione, provvede:

- a comunicare l’esito dell’accertamento al Dirigente Responsabile della struttura aziendale di appartenenza dell’autore della violazione accertata, affinché provveda all’adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l’esercizio dell’azione disciplinare ovvero, in ragione della gravità dei fatti, alla trasmissione all’Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.);
- a presentare denuncia all’Autorità Giudiziaria competente;
- a comunicare l’esito dell’accertamento alla Direzione Generale dell’Azienda per il pieno ripristino della legalità, della correttezza dell’attività amministrativa e dell’osservanza dei principi sanciti dalla legge.

## 7. SEGNALAZIONI “ESTERNE”

Sono segnalazioni esterne quelle effettuate dal segnalante direttamente all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)<sup>19</sup> secondo quanto atteso dalla Linee Guida a tal fine emanate e attraverso i canali da questa predisposti, qualora:

- il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne, che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati (cfr. par. 4 dello Schema Linee Guida ANAC);
- il segnalante ha effettuato una segnalazione e vi sia stata inerzia da parte degli organismi interni deputati alla gestione della segnalazione e/o non sia stato dato riscontro alcuno alla richiesta del segnalante;
- il segnalante abbia fondati motivi per ritenere che, laddove venga ad effettuare una segnalazione interna, non vi sarebbe dato efficace seguito o che dalla stessa segnalazione possa derivare un rischio di ritorsione<sup>20</sup>;

<sup>19</sup> Si veda di ANAC lo Schema “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” volte a dare indicazioni per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne al par. 3.3. come previsto dall’art. 10 del D.Lgs. n. 24/2023.

<sup>20</sup> Il D.Lgs. n. 24/2023 art. 7 disciplina le comunicazioni ad ANAC (cd segnalazioni esterne) delle ritorsioni che i soggetti ritengono di aver subito a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata. Elemento di novità è che la nuova disciplina include tra i soggetti che possono comunicare ad ANAC anche coloro che avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione. Sono escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC, in discontinuità con il passato, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’amministrazione/ente in cui le ritorsioni sono state poste in essere. Resta fermo che i rappresentanti sindacali beneficiano, in quanto tali, della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi

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

Le suddette condizioni per l'effettuazione di segnalazioni esterne possono comportare, a carico dell'Azienda, l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie sino ad € 50.000,00, oltre a costituire responsabilità disciplinare, nonché eventuali altre forme di responsabilità. L'Azienda, al fine di non incorrere nelle ipotesi richiamate e prevenire situazioni di ostacolo all'attività di segnalazione, violazione dell'obbligo di riservatezza, di anomalia nella gestione delle segnalazioni, ha predisposto canali sicuri di segnalazione "interna", descritti nei paragrafi precedenti, a tutela del segnalante (*whistleblower*) e, per il tramite del R.P.C.T., monitora la corretta gestione e rispetto delle tempistiche previste da parte di tutti i servizi e soggetti coinvolti, predisponendo e concordando con i referenti aziendali apposita formazione continua per i soggetti autorizzati al trattamento.

## 8. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

L'Azienda è tenuta ad assicurare la massima tutela e riservatezza al segnalante, anche laddove il *whistleblower* effettui una divulgazione pubblica da intendersi come l'atto di rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni a mezzo stampa, mezzi elettronici, mezzi di diffusione di massa, social media in grado di raggiungere un numero elevato di persone, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

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

Al di fuori dei casi specifici suindicati, l'Azienda si riserva di intraprendere nei confronti del soggetto e/o dei soggetti terzi che hanno coadiuvato la diffusione pubblica di informazioni non rientranti nella tutela, fermo restando il rispetto delle norme sul segreto professionale dei giornalisti, ogni eventuale ed ulteriore azione a salvaguardia della propria immagine o tutela di differenti diritti lesi.

## 9. OBBLIGO DI RISERVATEZZA - FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

L'identità del segnalante (*whistleblower*), viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, escluse le segnalazioni che abbiano un carattere puramente ritorsivo o ove sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione secondo le disposizioni del codice penale o responsabilità ai sensi dell'art. 2043 codice civile, le quali potranno essere trasmesse ai competenti organi per eventuali rilievi di carattere amministrativo, penale, contabile o disciplinare e nelle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge.

---

subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno alla persona segnalante, denunciante o che ha effettuato una divulgazione pubblica. La protezione dalle ritorsioni è descritta nel par. 4.2.2 e .3 dello Schema di Linee Guida ANAC.



Fatte salve le eccezioni suindicate, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui si possa risalire a questa, non può essere rivelata a persone diverse da quelle autorizzate a ricevere o a dare seguito alla segnalazione, senza il consenso espresso del segnalante (*whistleblower*).

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

### **9.1. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE NEI PROCEDIMENTI GIUDIZIARI E DISCIPLINARI**

Al segnalante che abbia effettuato una segnalazione da cui sia scaturito un procedimento giudiziario e/o disciplinare, l'Azienda è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità:

- nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta da segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.) (si veda par. 10.2 per accesso giudiziale);
- nel procedimento erariale di fronte alla Corte dei Conti, l'obbligo del segreto istruttorio è garantito sino alla chiusura della fase istruttoria e, successivamente, potrà essere disvelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso;
- nel procedimento disciplinare attivato dall'amministrazione nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti ad essa. Laddove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante.

Nelle ipotesi sopra descritte, l'Azienda darà avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rilevazione di dati e, specificatamente per l'ipotesi contemplata nel procedimento disciplinare, anche solo quando la rilevazione dell'identità del segnalante sia necessaria ai fini della difesa del segnalato.

### **9.2. ACCESSO AGLI ATTI**

Ai fini della tutela della riservatezza del segnalante (*whistleblower*), la segnalazione e la documentazione ad essa allegata è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge del 7 agosto 1990 n. 241 "*Norme sul procedimento amministrativo*", nonché all'accesso civico generalizzato previsto agli articoli 5 e seguenti del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa a soggetti "diversi" dal R.P.C.T., unico referente per le segnalazioni di *whistleblowing* (si veda par. 5), autorizzato al trattamento dati o nelle ipotesi di disvelamento dell'identità, l'identità non può più essere considerata sottratta all'accesso previsto al precedente paragrafo (accesso documentale L. 241/1990, accesso civico generalizzato D.Lgs. 33/2013). In tale specifica ipotesi l'Azienda e 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.

Qualora nell'ambito del procedimento penale in fase di indagini preliminari, il difensore dell'imputato, ai sensi dell'art. 391-quater c.p.p. (cd Accesso Giudiziale), chieda l'ostensione ai fini delle indagini difensive di documenti in possesso della P.A. da cui potrebbe disvelarsi l'identità o l'identificazione del soggetto segnalante, a fronte del diniego opposto da parte dell'Azienda, la stessa potrà essere obbligata a ostendere le informazioni richieste solo a seguito di un provvedimento espresso dall'organo giudiziario.

## **10. TRATTAMENTO DATI PERSONALI – INFORMATIVA PRIVACY**

L'Azienda, ai sensi del regolamento generale sulla protezione dei dati – GDPR 2016/679, gestisce il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni in qualità di titolare del trattamento dati. Fornisce le informazioni necessarie sulla tutela della privacy e gestione dati al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13-14 GDPR, pubblicando la relativa informativa privacy sul sito aziendale di Amministrazione Trasparente <https://www.aslcn2.it/privacy-cookies/informativa-e-consenso-al-trattamento-dei-dati-personali/informativa/whistleblowing>.

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.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento) possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente (art. 2 *undecies* D.Lgs. 196/2003), attraverso i canali indicati nelle informative ex art. 13 GDPR rese disponibili tramite i canali di segnalazione e specifica sezione del sito web.

L'ASL provvede a conferire al RCPT formale incarico per il trattamento dei dati personali attraverso consegna di una lettera di designazione ex artt. 29 GDPR.

La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla segnalazione e la puntuale indicazione delle misure di sicurezza da applicare.

### **10.1. RESPONSABILE TRATTAMENTO 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 dati, ASL CN2 nomina il fornitore quale Responsabile del trattamento dati ai sensi della normativa GDPR, il quale dichiara e garantisce:

- di possedere le competenze e conoscenze tecniche e tecnologiche relative alle finalità e modalità di trattamento dati;
- 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;
- non divulgare dati in possesso.

La gestione e 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 la misura di sicurezza idonea a prevenire i rischi di distruzione e perdita anche accidentale dei dati personali, nonché di accesso non autorizzato o trattamento illecito dei medesimi in conformità alle misure di sicurezza previste dal Regolamento Privacy.

## **10.2. REGISTRO SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING – CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Ai fini del trattamento dati di cui ai par. 10 e 11, l’Azienda conserva e censisce le segnalazioni ricevute all’interno della Piattaforma; pertanto, laddove dovessero essere ricevute segnalazioni orali o tramite busta chiusa in protocollo, le stesse saranno caricate in Piattaforma dal RCPT.

Tutta la documentazione relativa all’istruttoria deve essere archiviata a cura del RCPT.

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 (5) anni dalla data di comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione o per tutta la durata dell’eventuale procedimento disciplinare, penale o dinanzi la Corte dei Conti.

## **11. TUTELA DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI RITORSIONE**

### **11.1. RITORSIONI E RISARCIMENTI**

Il segnalante (*whistleblower*) che a fronte della segnalazione presentata, della divulgazione pubblica effettuata o di una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile abbia subito un danno in ambito lavorativo, può agire in giudizio per il risarcimento e salvo prova contraria si presume che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione o denuncia all’autorità.

Vengono qualificate ritorsioni a carico del segnalante: licenziamento, sospensione o misure equivalenti, retrocessioni o mancate promozioni, mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell’orario di lavoro, sospensione della formazione o restrizioni all’accesso, note di demerito, adozioni di misure disciplinari o altre sanzioni, coercizioni, intimidazioni, molestie, discriminazioni, danni alla reputazione anche via social media, annullamento anticipato di contratti di servizi, fornitura lavori, annullamento di licenza o permesso, richieste di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici etc..

In queste ipotesi l’onere di provare che queste condotte o atti sono stati motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione o alla denuncia all’autorità giudiziaria o contabile grava esclusivamente in capo ai soggetti che li hanno posti in essere (Azienda, superiore gerarchico, colleghi etc.).

## **11.2. MISURE DI ASSISTENZA E SOSTEGNO AL SEGNALANTE**

Fatte salve le tutele ed assistenze previste direttamente da ANAC tramite enti del Terzo settore nel fornire misure di sostegno alle persone dei segnalanti, il soggetto che intenda effettuare una segnalazione può, in via preventiva, dialogare direttamente con il R.P.C.T. aziendale al fine di ricevere tutte le informazioni e indicazioni opportune sulle modalità di segnalazioni, gestione e soluzioni possibili.

Laddove il soggetto intenda successivamente dare corso alla segnalazione viene incoraggiato ad utilizzare il sistema informatico della piattaforma digitale a disposizione per garantire le tutele di riservatezza e troverà seguito la procedura di gestione descritta nel presente documento.