

Regolamento per la gestione delle segnalazioni di illeciti (whistleblowing) e tutela del segnalante (whistleblower)

Inquadramento normativo.....	2
Art. 1 Oggetto	2
Art. 2 Definizioni.....	3
Art. 3 Soggetti tutelati.....	5
Art. 4 Segnalazione interna.....	6
Art. 5 Gestione del canale di segnalazione interna - Procedimento.....	7
Art. 6 Segnalazioni anonime.....	8
Art. 7 Segnalazione esterna - Condizioni.....	8
Art. 8 Obbligo di riservatezza.....	10
Art. 9 Trattamento dei dati personali	10
Art. 10 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni	10
Art. 11 Divulgazioni pubbliche	10
Art. 12 Condizioni per la protezione della persona segnalante.....	11
Art. 13 Divieto di ritorsione.....	11
Art. 14 Limitazioni delle responsabilità.....	12
Art. 15 Informazione e formazione.....	13
Art. 16 Ulteriori disposizioni	13
Art. 17 Entrata in vigore	13
Modello per la segnalazione di condotte illecite tramite posta elettronica ordinaria o posta ordinaria o posta interna	14

INQUADRAMENTO NORMATIVO

Nell'ordinamento nazionale l'introduzione di un sistema di canali di segnalazioni e di un'adeguata tutela del dipendente che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

In tale direzione, la legge 6 novembre 2012, n. 190, con l'articolo 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 165/2001 in forza del quale viene prevista una misura finalizzata a favorire l'emersione per tali fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

L'ANAC in seguito con apposito regolamento sulla gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, ha definito ulteriori disposizioni operative in materia.

Successivamente l'Unione Europea ha licenziato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli stati membri.

L'Italia, con d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.63 del 15 marzo 2023 ha attuato la Direttiva Europea raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato:

Con l'adozione del presente Regolamento, L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona ASP Frosinone (di seguito per brevità ASP) – "soggetto del settore pubblico" ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. p) del d.lgs. 24/2023 - intende conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti dal P.N.A. e dall'ANAC.

La finalità del presente regolamento del documento - che va ad inserirsi nel campo delle attività di prevenzione della corruzione previste dal P.T.P.C.T. è la seguente:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto, evidenziando le regole cui ASP deve uniformarsi;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni;
- dettagliare le modalità seguite per tutelare la riservatezza dell'identità segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Il presente Regolamento intende quindi rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni è volto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione ed in ogni contatto successivo alla stessa. Tale affermazione, non significa che le segnalazioni siano anonime, in quanto chi segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità, ma rappresenta il fondamento operativo di tutela dell'istituto del whistleblowing.

ART. 1 OGGETTO

Il presente Regolamento disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea - di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo - che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ASP.

Le disposizioni regolamentari non si applicano:

1. alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sp01io una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
2. alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 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 citato in precedenza per i quali è prevista la esclusivamente segnalazione esterna (vedi art.7 lett. e);
3. alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle palii sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il presente regolamento, nel recepire quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (Decreto Whistleblowing) espone ed organizza i tre differenti canali previsti per le segnalazioni:

- Canale interno
- Canale esterno
- Divulgazione pubblica

ART. 2 DEFINIZIONI

Ai fini del presente regolamento, si intendono per:

- a) "violazioni": comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente ASP e che consistono in:
 1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri: 3), 4), 5) e 6);
 2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri: 3), 4), 5) e 6);
 3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato citato in precedenza, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;
 4. tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

5. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
 6. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
 7. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);
- b) “informazioni sulle violazioni”: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito dell'Ente ASP nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
 - c) “segnalazione” o “segnalare”: la comunicazione, scritta od orale di informazioni sulle violazioni presenta dal dipendente o da soggetto equiparato come previsto al successivo art 3;
 - d) “segnalazione interna”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al successivo art. 4;
 - e) “segnalazione esterna”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al successivo art. 7;
 - f) “divulgazione pubblica” o “divulgare pubblicamente”: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
 - g) “persona segnalante” (anche: “whistleblower”): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
 - h) “facilitatore”: eventuale persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
 - i) “contesto lavorativo”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al successivo art. 3, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione e nel cui contesto potrebbe rischiare di subire ritorsioni qualora attivasse un canale esplicito di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
 - j) “persona coinvolta”: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
 - k) “ritorsione”: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

- l) “seguito”: l’azione intrapresa dal soggetto interno alla struttura cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- m) “riscontro”: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione inviata.

ART. 3 SOGGETTI TUTELATI

Nel caso di segnalazioni, denunce all’Autorità giudiziaria o contabile, divulgazioni pubbliche di informazioni sulle violazioni conosciute nell’ambito del proprio contesto lavorativo, le disposizioni del presente Regolamento si applicano, in particolare:

- a) ai dipendenti dell’Ente ASP;
- b) ai titolari di un rapporto di collaborazione, ai sensi dell’articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso l’Ente ASP;
- c) ai lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore dell’Ente ASP;
- d) ai liberi professionisti ed ai consulenti che prestano la propria attività presso l’Ente ASP;
- e) ai volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l’Ente ASP;
- f) alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico di cui alle precedenti lettere: a), b), c), d), e), e f), non siano ancora iniziati, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Fermo quanto previsto nell’articolo 17, co. 2 e co. 3, del d.lgs. 24/2023 (Divieto di ritorsione), le misure di protezione di cui al capo III, si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

ART. 4 SEGNALAZIONE INTERNA

ASP ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In armonia all'art. 4, c.5, del d.lgs. 24/2023, la gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (- R.P.C.T.) che si potrà avvalere, dato l'esiguo numero di personale in forza all'Ente, di un solo dipendente appositamente designato all'U.O. Trasparenza.

A tal fine, le segnalazioni possono essere effettuate mediante:

- a) eventuale canale criptato messo a disposizione in ragione dell'adesione alla convenzione stipulata con idoneo provider il cui portale è liberamente accessibile dalla Sezione "Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti-" del sito dell'Ente.

I dati della segnalazione sono scorporati dai dati identificativi del segnalante. Solo i primi vengono automaticamente inoltrati per l'avvio tempestivo dell'istruttoria al R.P.C.T. Il responsabile quindi riceve una comunicazione di avvenuta presentazione di segnalazione con assegnato un codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio).

I dati identificativi del segnalante sono custoditi, in forma crittografata e sono accessibili solamente al R.P.C.T. e, qualora ritenuto da quest'ultimo, ai dipendenti assegnati all'U.O. Trasparenza.

Il R.P.C.T. accede alla propria area riservata e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute.

In alternativa, è possibile effettuare le segnalazioni utilizzando l'apposito modulo disponibile sul sito aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti-", trasmettendo quest'ultimo per:

- b) posta ordinaria, compilando apposito modulo in busta sigillata apponendo la dicitura esterna "NON APRIRE - Riservata personale" al seguente indirizzo Viale Mazzini n. 133 03100 Frosinone. Il modulo è disponibile sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti-"
- c) posta interna, utilizzando apposito modulo disponibile sul sito aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti-" in busta sigillata apponendo la dicitura esterna "NON APRIRE - Riservata personale". Per tale alternativa verrà istituita apposita cassetta con dicitura "Posta Interna" in area riservata della sede. La chiave sarà di esclusiva competenza del R.P.C.T.
- d) posta elettronica ordinaria (PEO) al seguente indirizzo: segnalazioni@aspfrosinone.it previa scansione dell'apposito modulo già citato a precedenti lettere b) e c). In questo caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal R.P.C.T. e dai dipendenti assegnati all'U.O. Trasparenza che ne garantiscono la riservatezza.

Qualora la segnalazione interna riguardi violazioni di modelli di organizzazione e di gestione interna dell'Ente da parte di soggetti in posizione apicale, il R.P.C.T. ne dispone la trasmissione all'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), entro sette giorni dal ricevimento, dando contestuale al segnalante.

Ove opportuno, nell'ambito delle rispettive competenze, il R.P.C.T. e l'O.d.V. collaborano all'istruzione ed alla definizione del procedimento originato dalla segnalazione.

La segnalazione affinché possa essere presa in carico deve contenere necessariamente i seguenti elementi:

- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni attualmente previste dal presente regolamento sono effettuate esclusivamente in forma scritta, anche con modalità informatiche.

A livello programmatico, qualora l'Ente ne ravvisi la necessità potrà essere prevista in futuro anche una forma di segnalazione in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale ove adottate sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il R.P.C.T fissato entro un termine ragionevole.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, sarà documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante potrà verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione sarà documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto.

La persona segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione sarà effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

ART. 5 GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA - PROCEDIMENTO

Il R.P.C.T., con il supporto del supporto dell'U.O. Trasparenza, prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge.

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, sono conservati e catalogati in apposito archivio debitamente custodito.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il R.P.C.T.:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne. Provvede ad idonea diffusione informativa della procedura adottata;

Affinché possa essere garantita adeguata visibilità nei luoghi di lavoro ed accessibilità alle persone che, pur non frequentando tali luoghi, intrattengano un rapporto giuridico con ASP, il Regolamento è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti-" del sito dell'Ente.

Al ricevimento della segnalazione il R.P.C.T, con il supporto dell'U.O Trasparenza:

- a) Svolge un'analisi preliminare dei contenuti al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Whistleblowing e della presente procedura;
- b) In caso di evidente e manifesta infondatezza o di contenuto generico della stessa, il R.P.C.T., sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere di archiviare la richiesta. In tal caso, ne dà notizia al segnalante;
- c) In caso di fondatezza fornisce diligente seguito alle segnalazioni ricevute svolgendo le opportune indagini interne sia direttamente sia incaricando l'U.O Trasparenza interno sia un soggetto esterno all'Ente fermo restando l'obbligo di riservatezza;
- d) In caso sia stata accertata la commissione di una violazione potrà: procedere all'istituzione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della persona coinvolta;
- e) In caso di segnalazioni in relazioni alle quali sia accertata la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, valutare anche insieme ad altre funzioni dell'Ente, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante;

Le segnalazioni e la documentazione correlata sono conservate dall'R.P.C.T per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale.

ART. 6 SEGNALAZIONI ANONIME

La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di comunicazioni anonime, considerato che la tutela del whistleblower si riferisce a segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.

Fermo quanto sopra esposto, l'ASP si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali da far emergere fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

ART. 7 SEGNALAZIONE ESTERNA - CONDIZIONI

È possibile effettuare una segnalazione esterna tramite il canale oppositamente istituito dall'ANAC accessibile a tutti sul sito istituzionale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna di cui al precedente art. 5 non è stato attivato;

- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito;
- c) il whistleblower ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- e) gli illeciti rientrano nell'ambito di atti e/o omissioni che ledono interessi finanziari dell'Unione Europea o atti dell'Unione Europea nei settori: appalti pubblici, servizi, mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del terrorismo, conformità e sicurezza dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutele ambientale, sicurezza nucleare, salute pubblica, tutela vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti informatiche;

Il canale di segnalazione esterna, conforme a quanto stabilito dall'art. 7 del d.lgs. 24/2023, è istituito presso l'Autorità nazionale anticorruzione- ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica di cui sopra, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nella gestione del canale di segnalazione esterna, ANAC svolge le seguenti attività:

- a) fornisce a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione di cui al Capo III del d.lgs. 24/2023;
- b) dà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- c) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- d) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- f) dà riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- g) comunica alla persona segnalante l'esito finale.

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

ART. 8 OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione ricevuta, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione disciplinare sia fondata su ulteriori accertamenti distinti rispetto alla segnalazione iniziale, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione ricevuta e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile nel procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Fermo quanto previsto dall'art. 12 del d.lgs. 24/2023, nei procedimenti avviati in ragione di una segnalazione, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nel processo penale l'identità del segnalante è coperta da segreto nei modi e nei termini dell'art. 329 c.p.c.

ART. 9 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n.51.

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

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da ASP in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n.51 del 20 I 8, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n.51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

ART. 10 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 8 del presente regolamento e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

ART. 11 DIVULGAZIONI PUBBLICHE

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica, ovvero rende di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite mezzi di stampa o elettronici o comunque mezzi idonei a

raggiungere numeri elevati di persone, beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n.24 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato tempestivo riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

ART. 12 CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

Le misure di protezione previste dal Capo III del d.lgs. 24/2023 si applicano alle persone di cui all'art. 3 quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1 del presente regolamento;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dagli artt. 7 e 11 del presente regolamento e, in generale, dal Capo II del d.lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368 e 595 del Codice Penale e dell'articolo 2043 del Codice Civile.

Salvo quanto previsto dal successivo art. 14, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, non sono garantite le tutele stabilite dal Capo III del d.lgs. 24/2013 e, alla persona segnalante o denunciante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

Le medesime misure sono applicate anche ai casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

ART. 13 DIVIETO DI RITORSIONE

Le persone e gli Enti indicate dall'art. 3 non possono subire alcuna ritorsione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui art. 3, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone indicate dall'art. 3, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del d.lgs. 24/2023, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Costituiscono ritorsioni le fattispecie elencate dall'art. 17, co. 4, del d.lgs. 24/2023 e, in particolare:

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

Sono nulli gli atti assunti in violazione del presente articolo e, in generale, dell'art. 17 del d.lgs. 24/2023. Le persone di cui all'art. 3 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Le persone e gli Enti di cui all'articolo 3 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. Nel caso di ritorsioni accertate l'ANAC nel contesto lavorativo di settore pubblico informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione o una ritorsione può, altresì, dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al R.P.C.T. che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;
all'Organismo di Vigilanza.

Resta fermo ed impregiudicato la facoltà del segnalante di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali o all'Autorità Giudiziaria competente.

ART. 14 LIMITAZIONI DELLE RESPONSABILITÀ

Non è punibile la persona o l'Ente di cui all'art. 3 che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati

personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'art. 12.

Quando ricorrono le ipotesi di cui al precedente capoverso, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la persona o l'Ente di cui all'art. 3 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

ART. 15 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti facilmente visibili tramite affissione nei luoghi di lavoro e pubblicate sul sito ufficiale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente-Altri contenuti" e con richiamo nella "home page" del sito stesso.

Le informazioni sulla procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione che in fase di uscita di un dipendente. La formazione in materia di whistleblowing ed in generale della presente procedura vengono recepite nei piani di formazione del personale dell'Ente.

ART. 16 ULTERIORI DISPOSIZIONI

Sono disciplinarmente sanzionate le ritorsioni, le ipotesi in cui la segnalazione sia stata ostacolata o sia stato tentato di ostacolarla, la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 8 che precede, la mancanza di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute, le segnalazioni manifestamente oppo rtunistiche effettuate al solo scopo di diffamare e/o calunniare il denunciato o altri soggetti.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente Regolamento e, in generale, dal d.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, co. 4, del Codice Civile.

In conformità a quanto previsto dall'art. 18 del d.lgs. 24/2023, presso ANAC è istituito l'elenco degli Enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno alle persone segnalanti.

Il R.P.C.T. rende conto nella Relazione Annuale di cui all'articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e s.m.i., con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

ART. 17 ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione della deliberazione di approvazione sul sito internet dell'ASP.

Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si fa espresso rinvio alle disposizioni contenute alla normativa vigente in materia.

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE TRAMITE POSTA ELETTRONICA ORDINARIA O POSTA ORDINARIA O POSTA INTERNA

(c.d. whistleblower)

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione, debbono utilizzare necessariamente questo modulo in caso di invio della segnalazione per posta elettronica ordinaria (PEO) o per posta ordinaria ed interna.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della Legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'Ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare il regolamento per la segnalazione degli illeciti "Whistleblower" adottato da ASP e reperibile sul sito istituzionale dell'Ente.

In caso di invio della segnalazione tramite posta elettronica ordinaria (PEO) il presente modulo deve essere scansionato e inviato all'indirizzo di posta elettronica segnalazioni@aspfrosinone.it in caso di invio della segnalazione a mezzo posta ordinaria il modulo deve essere in busta chiusa indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, con dicitura "Non Aprire" al seguente indirizzo Viale Mazzini n. 133 - 03100 Frosinone.

Nome e cognome del segnalante	
Qualifica o posizione professionale	
Sede di servizio	
Tel/Cell.	
E-mail	
Data e luogo in cui sono stati commessi i fatti (indicare data, luogo le circostanze)	
Autore/Autori del fatto (generalità o altri elementi che ne consentono l'identificazione)	
Descrizione sintetica del fatto	
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo	
Allegati a sostegno della segnalazione	

Ogni altra informazione utile al riscontro dei fatti	
---	--

N.B. Allegare copia di un documento di riconoscimento e ove disponibile eventuale documentazione a corredo della segnalazione.

Luogo e data _____

Firma _____