



ADEGUAMENTO
REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI DI ILLECITI AL D. Lgs. 10
MARZO 2023 N. 24

Sommario

1.	Inquadramento normativo.....	3
2.	Tutela dell'integrità della Pubblica Amministrazione.....	4
3.	Scopo e ambito di applicazione.....	4
4.	Oggetto della segnalazione.....	5
5.	Nesso con il rapporto di lavoro.....	6
6.	Contenuto delle segnalazioni.....	6
7.	Canali e modalità di presentazione delle segnalazioni.....	7
8.	Modalità di presentazione della segnalazione – Canale di segnalazione interna	7
9.	Gestione delle segnalazioni	8
10.	Modalità di presentazione della segnalazione – Canale di segnalazione esterno.....	9
11.	Divulgazione pubblica.....	9
12.	Denuncia all'Autorità giurisdizionale.....	9
13.	Misure conseguenti di prevenzione della corruzione	10
14.	Le tutele.....	10
15.	Tutela della riservatezza del segnalato.....	13
16.	Segnalazioni anonime	14
17.	Disposizioni finali	14

1. Inquadramento normativo

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un sistema di gestione delle segnalazioni e di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro 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 particolare, 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 virtù del quale è stata prevista una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

Con il Regolamento per la 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, ANAC ha definito ulteriori disposizioni operative in materia.

L'Unione Europea ha successivamente 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 *whistleblowers* in tutti gli stati membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con **d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24**.

Con l'adozione del presente Regolamento, l'AORN Santobono-Pausilipon "soggetto del settore pubblico" ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. p) del d.lgs. 24/2023 - ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti dal P.N.A. e dall'ANAC (delibera n. 301 del 12 luglio 2023)

Lo scopo del documento – che si inserisce nel campo delle attività di prevenzione della corruzione previste dal P.T.P.C.T. è:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto, evidenziando le regole cui l'AORN Santobono-Pausilipon deve osservare;
- 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 garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime, rilevato che chi segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del *whistleblowing*.

2. Tutela dell'integrità della Pubblica Amministrazione

La disciplina in tema di protezione delle persone che segnalano violazioni è orientata a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni nonché la libertà e il pluralismo dei media. È strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge sia nel settore pubblico che in quello privato.

Garantire la protezione, sia in termini di tutela della riservatezza che in caso di ritorsioni, dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o mediante la divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'Azienda e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

3. Scopo e ambito di applicazione

Scopo del presente Regolamento è quello di declinare a livello aziendale quanto disposto dalla normativa europea e nazionale in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni e, in particolare, di definire le modalità di segnalazione, denuncia e divulgazione pubblica, le modalità di gestione delle segnalazioni e quelle volte a rendere effettive le misure di protezione di cui al Capo III del D.Lgs. n. 24/2023 (d'ora in poi denominato Decreto) dei soggetti previsti dall'art. 3, commi 3, 4 e 5.

Per quanto riguarda l'**ambito oggettivo** di applicazione, il presente regolamento, in conformità alle prescrizioni di cui al Decreto e alle Linee guida ANAC (delibera n. 301 del 12 luglio 2023), riguarda le segnalazioni, la divulgazione pubblica o la denuncia di informazioni, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, relative alle violazioni di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del Decreto.

Relativamente all'**ambito soggettivo**, i soggetti che possono inoltrare le segnalazioni, la divulgazione pubblica o la denuncia di informazioni di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo, sono quelli individuati dall'art. 3, commi 3, 4 e 5 del Decreto:

- dipendenti AORN Santobono-Pausilipon (art. 3, comma 3, lett. a del Decreto);
- lavoratori autonomi e/o i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso AORN Santobono-Pausilipon (art. 3, comma 3, lett. d del Decreto);

- lavoratori e/o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso l'AORN Santobono-Pausilipon che forniscono beni o servizi o che realizzano opere (art. 3, comma 3, lett. e del Decreto);
- liberi professionisti e/o consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso l'AORN Santobono-Pausilipon (art. 3, comma 3, lett. f del Decreto);
- volontari e/o tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'AORN Santobono-Pausilipon (art. 3, comma 3, lett. g del Decreto);
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza ((art. 3, comma 3, lett. h del Decreto);
- ai facilitatori (art. 3, comma 5, lett. a del Decreto);
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante e che effettua una divulgazione pubblica e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (art. 3, comma 5, lett. b del Decreto);
- colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente (art. 3, comma 3, lett. c del Decreto);
- enti di proprietà del segnalante, denunciante o che ha effettuato una divulgazione pubblica ovvero agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tale persona (art. 3, comma 5, lett. d del Decreto).

Le tutele previste al Capo III del Decreto si applicano (art. 3, comma 4) anche:

- qualora il rapporto giuridico non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4. Oggetto della segnalazione

Oggetto di segnalazione, denuncia o di divulgazione pubblica sono le informazioni sulle violazioni (come definite dall'art. 2, comma 1, lett. a) del Decreto) di specifiche normative dell'Unione Europea e nazionali che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda. Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il segnalante ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (art. 2, comma 1, lett. b) del Decreto). Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Rientrano nell'ambito oggettivo di applicazione del presente Regolamento anche le comunicazioni ad ANAC di misure ritenute ritorsive adottate dall'Azienda nei confronti del segnalante, denunciante o che ha effettuato divulgazioni pubbliche in ragione della segnalazione.

Le **segnalazioni escluse** dall'ambito di applicazione del Decreto sono le seguenti (art. 1, comma 2):

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

Restano comunque ferme le specifiche discipline previste dall'art. 1, commi 3 e 4 del Decreto (ANAC e Dipartimento della Funzione Pubblica).

5. Nesso con il rapporto di lavoro

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti ovvero omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, da intendersi in senso lato, parallelamente a quanto previsto in ordine ai soggetti legittimati a segnalare di cui all'art. 3, commi 3, 4 e 5 del Decreto.

6. Contenuto delle segnalazioni

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, contenendo il maggior numero di elementi che consentano di effettuare la più adeguata gestione della segnalazione stessa ed in particolare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti, potenzialmente a conoscenza dei fatti, che possono riferire sulla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare l'attendibilità di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Ai fini della formulazione della segnalazione è sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga ragionevolmente che un fatto illecito si sia verificato, comprese le ipotesi di eventi illeciti/irregolari non ancora perfezionati seppure in presenza di elementi precisi e concordanti prodromici all'accadimento dell'evento stesso.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni formulate nell'esclusivo interesse personale del segnalante, contenenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, accertamenti di diritti denegati al segnalante; doglianze di carattere personale del segnalante; rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con colleghi.

7. Canali e modalità di presentazione delle segnalazioni

Il Decreto prevede due tipologie di canali di segnalazione: quello interno, quale canale privilegiato, e quello esterno affidato ad ANAC.

L'Azienda, ai sensi degli artt. 4 e 5 del Decreto, garantisce la ricezione e la trattazione delle segnalazioni mediante l'attivazione di canali interni la cui gestione è affidata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) aziendale secondo le modalità descritte successivamente.

Le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'Azienda nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione medesima devono essere inviate ad ANAC, che ha la competenza esclusiva in materia.

8. Modalità di presentazione della segnalazione – Canale di segnalazione interna

L'AORN Santobono-Pausilipon 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, co. 5, del Decreto, la gestione del canale di segnalazione interna è affidata al RPCT.

A tal fine, le segnalazioni possono essere effettuate mediante il canale criptato messo a disposizione in ragione dell'adesione alla convenzione stipulata con WhistleblowingPA, il cui portale è liberamente accessibile dalla home page del sito web aziendale sezione "Whistleblower" al seguente link <https://santobonopausilipon.whistleblowing.it/#/>. I dati della segnalazione sono scorporati dai dati identificativi del segnalante ed automaticamente inoltrati, per l'avvio tempestivo dell'istruttoria al RPCT, il quale riceve una comunicazione di avvenuta presentazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio). I dati identificativi del segnalante sono custoditi, in forma crittografata e sono accessibili solamente al RPCT.

Il RPCT accede alla propria area riservata e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute.

In alternativa, è possibile effettuare le segnalazioni utilizzando posta elettronica ordinaria (PEO) al seguente indirizzo: anticorruzione@santobonopsuilipon.it o utilizzando la posta elettronica certificata (PEC) al seguente indirizzo anticorruzione.santobono@pec.it.

Il RPCT è tenuto a rilasciare al segnalante, entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, avviso di ricevimento della segnalazione stessa.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal RPCT deve essere tempestivamente inoltrata, e comunque entro sette giorni dalla ricezione, al RPCT garantendo la massima riservatezza dei contenuti e dandone contestuale notizia al segnalante.

Qualora la segnalazione riguardi comportamenti illeciti/irregolarità in cui è coinvolto anche il RPCT, la segnalazione dev'essere inviata direttamente ad ANAC, secondo le modalità stabilite dalla stessa

(reperibili sul sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

9. Gestione delle segnalazioni

Il RPCT procede, in primo luogo, alla valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione e, conseguentemente, avvia l'istruttoria interna sui fatti descritti nella segnalazione, mantenendo l'assoluto riserbo sull'identità del segnalante ed effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi rappresentati.

Il RPCT è tenuto a effettuare un'attività di verifica e di analisi di quanto segnalato, non spettando il compito di accertare responsabilità individuali di qualunque natura ovvero di svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti dell'Azienda.

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

Se la segnalazione viene ritenuta incompleta, parziale o non del tutto chiara, il RPCT può richiedere al segnalante di chiarire e/o integrare fatti e informazioni per consentire l'avvio delle verifiche interne. Tale richiesta interrompe il termine di conclusione del procedimento. Trascorsi dieci giorni dalla richiesta di accertamenti, senza ricevere alcuna risposta da parte del segnalante, il RPCT può decidere di archiviare la segnalazione per mancanza di elementi sufficienti a compiere le verifiche del caso.

Il RPCT, qualora dalla valutazione dei fatti emerga la manifesta infondatezza della segnalazione (es. se valuta la segnalazione una semplice lamentela personale o verifica che il fatto riportato è già stato riscontrato dall'Azienda o dall'Autorità competente) procede all'archiviazione nel fascicolo, informando il segnalante.

Nel caso in cui il RPCT ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, è tenuto a rivolgersi agli Organi e alle Autorità preposte interne e/o esterne, trasmettendo una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il procedimento di valutazione della segnalazione da parte del RPCT deve concludersi non oltre i 90 giorni dal ricevimento della stessa, fatta salva la necessità di interruzioni e/o di motivate proroghe in considerazione della complessità della vicenda.

All'esito dell'istruttoria il RPCT è tenuto, entro tre mesi dal ricevimento della segnalazione, a informare il segnalante circa l'esito stesso.

Gli esiti dell'istruttoria possono, dunque, essere i seguenti:

- segnalazione archiviata per infondatezza;
- segnalazione accolta e inviata a uno o più dei seguenti soggetti in relazione ai profili d'illiceità/irregolarità riscontrati:
 - Ufficio Procedimenti Disciplinari aziendale;
 - ANAC;

- Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Autorità giudiziaria;
- Procura della Corte dei conti.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione devono essere conservati ai sensi del Decreto.

10. Modalità di presentazione della segnalazione – Canale di segnalazione esterno

L'istituzione, la gestione e le condizioni di accesso al canale esterno è attribuita dagli artt. 6 e ss. del Decreto all'ANAC, cui si fa rinvio: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

11. Divulgazione pubblica

Il Decreto introduce la possibilità di effettuare segnalazioni attraverso una divulgazione pubblica: le informazioni sulle violazioni sono, cioè, rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici ovvero tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di destinatari (art. 2, comma 1, lett. f) del Decreto).

La divulgazione pubblica, al fine di consentire al segnalante il conseguente accesso alle misure di tutela, deve avvenire qualora ricorrano le condizioni previste dall'art. 15 del Decreto, ovvero qualora:

- L'Azienda non ha dato riscontro ad una segnalazione nei termini previsti e ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC, la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro entro i termini previsti;
- la persona ha effettuato una segnalazione esterna direttamente ad ANAC, la quale non ha dato riscontro al segnalante entro i termini previsti;
- la persona ha effettuato direttamente una divulgazione pubblica in quanto, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona ha effettuato direttamente una divulgazione pubblica in quanto, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la segnalazione interna/esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

12. Denuncia all'Autorità giurisdizionale

Il segnalante può rivolgersi alle competenti Autorità giudiziarie e contabili per effettuare una segnalazione di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo aziendale.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale ovvero di incaricato di pubblico servizio, anche qualora abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali descritti ai paragrafi precedenti, ciò non lo esonera dall'obbligo di denuncia alla competente Autorità giudiziaria o contabile relativamente a fatti penalmente rilevanti ovvero in ipotesi di danno erariale.

13. Misure conseguenti di prevenzione della corruzione

I Responsabili delle strutture aziendali interessate, in collaborazione con il RPCT, in conformità alle previsioni del PIAO, sottosezione Prevenzione della corruzione e Trasparenza, effettuano l'analisi o la rivalutazione dell'analisi dei processi coinvolti dai fatti e dalle situazioni denunciate come illecite e individuano i rischi e i fattori abilitanti che hanno favorito la condotta illecita e le relative misure di abbattimento del rischio corruttivo.

14. Le tutele

Il sistema di protezione previsto dal Decreto comprende le seguenti tutele:

- A. tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- B. tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate dall'Azienda a causa della segnalazione effettuata;
- C. limitazioni della responsabilità nel caso in cui il segnalante, nei limiti previsti dalla Legge, sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale ovvero violi l'obbligo di fedeltà;
- D. misure di sostegno da parte degli Enti del Terzo settore.

A. Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'identità del segnalante e degli altri soggetti previsti dall'art. 3 del Decreto e qualsiasi altra informazione dalla quale possa evincersi, direttamente o indirettamente, sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione e non possono essere rivelate senza il consenso dell'interessato. Il divieto in parola è da intendersi riferito anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione eventualmente prodotta, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

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

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali di limitazione delle finalità e di minimizzazione dei dati, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del dipendente non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

In caso di procedimento disciplinare, l'identità del denunciante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Diversamente, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante, e sia indispensabile

per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rilevazione della sua identità. In ogni caso la difesa dell'incolpato dovrà dedurre e comprovare, in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive, l'indispensabilità della conoscenza dell'identità del segnalante.

In particolare, è possibile che l'identità del segnalante venga rilevata in presenza del consenso dell'interessato e qualora venga richiesta con comunicazione scritta e motivata:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della persona coinvolta.

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

In caso di divulgazione pubblica la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui il segnalante abbia intenzionalmente rivelato la propria identità. Qualora chi effettua la divulgazione pubblica non rivela la propria identità (a titolo esemplificativo attraverso uno pseudonimo o nickname), tale divulgazione viene equiparata ad una segnalazione anonima.

B. Tutela dalle ritorsioni

I soggetti di cui all'art. 3 del Decreto che, nell'interesse dell'integrità dell'Azienda, effettuano una segnalazione, denuncia ovvero una divulgazione pubblica per fatti di cui è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, non possono subire alcuna ritorsione, da intendersi come "*... 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 e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*" (art. 2, comma 1, lett. m del Decreto).

Le fattispecie che integrano una ritorsione sono quelle elencate, non tassativamente, all'art. 17 del Decreto cui si fa rinvio.

Affinché si configuri una ritorsione e, conseguentemente, i soggetti di cui all'art. 3 del Decreto possano beneficiare del sistema di tutele previsto dal medesimo Decreto è necessario che sussistano le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione la persona segnalante deve avere fondato motivo di ritenere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili, che le informazioni sulle violazioni siano veritiere (a titolo esemplificativo non sono sufficienti semplici supposizioni ovvero "voci di corridoio");
- le informazioni sulle violazioni rientrino nell'ambito oggettivo di applicazione del presente Regolamento;
- la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica sia stata effettuata secondo quanto previsto dal Capo II del Decreto e del presente Regolamento;

- sussista uno stretto collegamento tra la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subita, direttamente o indirettamente, dal segnalante.

La protezione dalle ritorsioni

Le misure ritorsive, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate ad ANAC (art. 19 del Decreto) alla quale è affidato il potere esclusivo di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica di informazioni relative a violazioni.

Nel caso in cui ANAC accerti la natura ritorsiva di atti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Nel caso in cui venga accertata la misura ritorsiva degli atti/comportamenti/omissioni dall'Azienda, questi sono nulli e in caso di licenziamento, al lavoratore spetta il reintegro nel posto di lavoro¹. L'atto/comportamento/omissione può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte dell'Azienda indipendentemente dagli accertamenti di ANAC.

I soggetti aziendali che mettono in atto, suggeriscono o propongono misure ritorsive sono direttamente responsabili dei danni causati.

L'ANAC informa il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza (art. 19, comma 1 del Decreto).

Le tutele sopra descritte non sono garantite nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o di diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni non veritiere riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto segnalante/denunciante/che ha effettuato una divulgazione pubblica va inoltre applicata una sanzione disciplinare.

Nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante non venga confermata nei successivi gradi di giudizio, sarà applicabile la protezione del segnalante per eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione.

Qualora l'eventuale processo penale che si è instaurato in seguito alla segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica venga archiviato, il segnalante conserva comunque le tutele sopra previste.

Inoltre, resta fermo che il danno derivante da reato deve esser stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave. La sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal Giudice, non comporta il venir meno delle suddette tutele.

¹ L'ordine di reintegro è di esclusiva competenza della Magistratura.

C. Limitazioni di responsabilità

La segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica effettuata nell'interesse dell'integrità dell'Azienda costituisce scriminante rispetto alla rivelazione e alla diffusione delle informazioni relative alla violazione.

Le persone che segnalano, denunciano ovvero effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o contabile (art. 20, commi 1 e 2 del Decreto).

In particolare, detta scriminante riguarda la rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto, escludendo l'integrazione dei reati di cui agli artt. 326 "*Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio*", 622 "*Rivelazione del segreto professionale*" e 623 "*Rivelazione dei segreti scientifici e industriali*" del codice penale.

Il *whistleblower* non può parimenti essere accusato della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà ex art. 2105 del codice civile.

La norma ha inteso effettuare, infatti, un bilanciamento tra l'esigenza di garantire la segretezza di cui alle citate disposizioni, da una parte, e la libertà del *whistleblower* di riferire circa le violazioni di cui sia venuto a conoscenza, l'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione.

La scriminante opera solamente qualora ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- al momento della rilevazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione (a titolo esemplificativo non sono sufficienti semplici illazioni, ma il segnalante deve ragionevolmente ritenere che quelle informazioni siano indispensabili per fare emergere la violazione);
- la segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto e dal presente Regolamento.

D. Le misure di sostegno

L'art. 18 del Decreto prevede l'istituzione, da parte di ANAC, di un elenco di Enti del Terzo settore con i quali la medesima Autorità potrà convenzionarsi affinché tali Enti possano prestare assistenza a titolo gratuito in merito a:

- modalità di segnalazione;
- misure di protezione dalle ritorsioni;
- diritti della persona coinvolta;
- modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

15. Tutela della riservatezza del segnalato

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

con quella del segnalato e delle altre persone menzionate nella segnalazione al fine di proteggere

entrambi dai pregiudizi, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

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

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

Tenuto conto della specificità del contesto lavorativo, il Titolare del trattamento dovrà, in ogni caso, adottare cautele particolari al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno dell'Azienda in capo a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati.

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

16. Segnalazioni anonime

L'AORN Santobono-Pausilipon registra e si riserva la facoltà di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ovverosia quelle rispetto alle quali non è possibile ricavare con certezza l'identità del segnalante.

Le segnalazioni anonime circostanziate, dettagliate, complete, verificabili e, ove possibile, supportate da elementi probatori sono oggetto di approfondimento e sono valutate ai fini di quanto previsto dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Qualora il segnalante anonimo venga successivamente identificato e che abbia comunicato ad ANAC misure ritorsive può beneficiare delle tutele previste dal Decreto.

Le segnalazioni anonime ricevute e registrate sono conservate per cinque anni dalla data di ricezione delle stesse.

17. Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto si fa rinvio al D.Lgs. n. 24/2023 e alle Linee guida di ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni.