

**Regolamento per la tutela degli autori
di segnalazioni di reati o irregolarità
di cui siano venuti a conoscenza in
ragione del rapporto di lavoro, ai sensi
dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001
(c.d. whistleblowing)**

Preparato da: SC Affari Generali e Controlli Interni

Approvato con Decreto n. 1433 del 16 dicembre 2021

Indice

1. Quadro normativo
2. Definizioni e acronimi
3. Finalità del Regolamento
4. Ambito soggettivo
5. Segnalazioni effettuate da altri soggetti o in forma anonima
6. Ambito oggettivo
7. Modalità di segnalazione
8. Oggetto della segnalazione
9. Contenuto della segnalazione
10. Segnalazioni escluse
11. Tutela del segnalante
 - 11.1 La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante
 - 11.2 La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito del procedimento penale.
 - 11.3 La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti.
 - 11.4 La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare.
12. Condizioni per la tutela
13. La tutela da misure ritorsive o discriminatorie
14. Esclusione da responsabilità
15. Verifica delle segnalazioni
16. Esito del procedimento di verifica delle segnalazioni
17. Tutela del segnalato
18. Responsabilità del whistleblower
19. Violazioni degli obblighi del regolamento
20. Misure di sensibilizzazione e monitoraggio dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione.
21. Trattamento dei dati

1. Quadro normativo

Il presente regolamento è redatto, aggiornato e integrato nel rispetto della normativa seguente:

- legge 6 novembre 2012 n. 190, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- art. 54-bis d.lgs 30.03.2001 n. 165, rubricato “tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”;
- L. n. 179/2017 “ Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità' di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- d.lgs. 10 agosto 2018 n. 101 “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;
- d.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- Codice di comportamento dell’ASST di Mantova;
- Piani Nazionali Anticorruzione (PNA);
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’ASST Mantova;
- Delibera ANAC n. 690 del 1 luglio 2020, recante “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’articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001”;
- 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, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”.

2. Definizioni e acronimi

- “whistleblower” (segnalante) è il dipendente pubblico (e assimilati) che, nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, segnala condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- “whistleblowing” è l’istituto di tutela del dipendente che segnala illeciti (art. 54-bis d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165);
- ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione;
- PNA: Piano Nazionale Anticorruzione;
- PTPCT: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
- UPD: Ufficio procedimenti disciplinari.

3. Finalità del Regolamento

L’obiettivo primario della legge, in particolare dell’art. 54-bis del d.lgs 165 del 2001, è quello di fare in modo che il segnalante/dipendente pubblico non subisca conseguenze e discriminazioni per essersi esposto a salvaguardia dell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione.

Tenuto conto di tale obiettivo, il presente regolamento ha la finalità di fornire al segnalante indicazioni concernenti:

- l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina del whistleblowing;
- destinatari, oggetto e contenuto della segnalazione;
- le modalità di trasmissione della segnalazione;
- le forme di tutela del whistleblower.

4. Ambito soggettivo

L'istituto del whistleblowing si applica (art. 54 bis, comma 2, d.lgs. 165/2001) ai seguenti soggetti (di seguito complessivamente indicati come "il dipendente/i dipendenti") che abbiano effettuato la segnalazione spontaneamente:

- Dipendenti, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia con contratto di lavoro a tempo determinato,
- consulenti e collaboratori con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;
- medici dei servizi territoriali e medici dell'emergenza sanitaria territoriale;
- specialisti ambulatoriali interni;
- lavoratori somministrati e lavoratori o collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'ASST di Mantova, anche al di fuori dell'ambito di applicazione del codice dei contratti pubblici.

5. Segnalazioni effettuate da altri soggetti o in forma anonima

Le segnalazioni effettuate dai rappresentanti di organizzazioni sindacali non rientrano nell'ambito di applicazione dell'istituto in argomento, volto a tutelare la singola persona fisica.

La conoscenza del segnalante è il presupposto indispensabile per l'attivazione delle misure di tutela. Tuttavia l'ASST di Mantova prende in considerazione per opportune verifiche anche le segnalazioni anonime e quelle di soggetti estranei all'Azienda, purché siano relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato.

6. Ambito oggettivo

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 disciplina:

- le segnalazioni di condotte illecite, verificatesi all'interno dell'amministrazione, di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.
Le segnalazioni in parola possono essere inoltrate, senza ordine di preferenza:
 - al RPCT dell'ASST di Mantova
 - all'ANAC
 - all'Autorità giudiziaria ordinaria
 - alla Magistratura contabile.
- le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'amministrazione nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione, per le quali l'ANAC ha la competenza esclusiva.

7. Modalità di segnalazione

La segnalazione al RPCT può essere effettuata:

- ✓ inviandola all'indirizzo segnalazioni@asst-mantova.it, utilizzando possibilmente il modulo presente al link <https://www.asst-mantova.it/documents/338413/1498693/8455.pdf/21a6dc55-5589-c832-179f-0f76efdf6f7b>;
- ✓ attraverso la piattaforma LimeSurvey, accessibile al link <https://survey.asst-mantova.it/index.php?r=survey/index/sid/567645/lang/it>;
- ✓ per mezzo del servizio postale o tramite posta interna, preferibilmente utilizzando il modulo richiamato al primo punto.
La segnalazione dovrà essere inserita in busta chiusa, indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con la dicitura ben evidente "Riservata personale – Non aprire"; il plico verrà consegnato dall'ufficio protocollo al RPCT, senza essere aperto;
- ✓ oralmente al RPCT il quale provvederà a redigere verbale.

La segnalazione all'ANAC, invece, può essere presentata accedendo al portale attraverso il link <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/##>

Per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che hanno un obbligo di denuncia in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale, la segnalazione di cui all'art. 54-bis indirizzata al RPCT o ad ANAC non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria.

Nel caso di segnalazioni destinate unicamente al superiore gerarchico il segnalante non sarà tutelato ai sensi dell'art. 54- bis del d.lgs. 165 del 2001.

8. Oggetto della segnalazione

Oltre alla qualifica del segnalante come dipendente pubblico (e assimilati), per poter accordare la tutela del whistleblowing sono necessari i seguenti presupposti:

- la segnalazione deve avere ad oggetto "condotte illecite"; ossia
 - *delitti contro la pubblica amministrazione* di cui al codice penale italiano (Titolo II, Capo I) e tutti i *comportamenti impropri* di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.
 - *Illeciti civili, irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività dell'azienda.*

A titolo meramente esemplificativo, si richiamano i casi di sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme in materia di sicurezza del lavoro.

Può formare oggetto di segnalazione anche *il fondato sospetto di un'attività illecita che non si sia ancora perfezionata ma che sta per compiersi, in presenza di elementi precisi e concordanti che lo dimostrino.*

È sufficiente la *ragionevole convinzione della veridicità* di quanto segnalato.

- il dipendente deve essere venuto a conoscenza delle condotte illecite "in ragione del proprio rapporto di lavoro", cioè in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- la segnalazione deve essere stata effettuata "nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione". Nelle ipotesi in cui le segnalazioni siano connotate da un interesse personale del segnalante che concorre con quello generale alla salvaguardia dell'integrità della pubblica amministrazione, il segnalante deve dichiarare al RPCT la presenza di detto interesse personale;
- la segnalazione deve essere inoltrata ad almeno una delle quattro tipologie di destinatari indicati nell'art. 54-bis, co. 1 (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile).

9. Contenuto della segnalazione

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la verifica dell'ammissibilità della stessa. In particolare è necessario che contenga i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- una chiara e completa esposizione dei fatti e delle circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti;
- indicazione e/o allegazione di documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

10. Segnalazioni escluse

Non rientrano nel presente regolamento le segnalazioni:

- fondate su meri sospetti o voci;
- contenenti informazioni che il segnalante sa essere false o già di dominio pubblico o acquisite in violazione di legge;
- riguardanti situazioni e lamentele di carattere personale;
- aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze in ordine ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi;
- relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

11. Tutela del segnalante

Il sistema di protezione riconosciuto al whistleblower si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;

- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'amministrazione a causa della segnalazione effettuata;
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui (nei limiti previsti dall'art. 3 della l. n. 179/2017) il segnalante sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 del c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà e di lealtà (art.2015 c.c.).

11.1 La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta nel presente regolamento e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Tale divieto comprende tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione a essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, compresi gli amministratori di sistema ed il personale esperto nella gestione e nella trattazione informatica dei dati personali, sono tenuti a tutelare la riservatezza delle informazioni anche nei confronti degli organi di vertice dell'Azienda.

Ove sia necessario coinvolgere negli accertamenti altri soggetti interni o esterni all'amministrazione, il RPCT non trasmette la segnalazione, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fuori dai casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La segnalazione e la documentazione a essa allegata sono sottratte:

- al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 (co. 4, art. 54-bis, d.lgs. 165/2001);
- all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 comma 2 del d.lgs.33/2013.

11.2 La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito del procedimento penale.

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. L'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari permane *“fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari”* (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

Resta fermo che laddove, nel contesto di indagini penali, l'Autorità giudiziaria chieda al RPCT di conoscere l'identità del segnalante lo stesso procede a fornire tale informazione, avvertendo preventivamente il segnalante.

11.3 La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'Autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso (art. 67 d.lgs. 26 agosto 2016, n. 174).

Resta fermo che laddove, per esigenze istruttorie, l'Autorità contabile chieda al RPCT di conoscere l'identità del segnalante, lo stesso procede a fornire tale informazione, avvertendo preventivamente il segnalante.

11.4 La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare.

Nell'ambito del procedimento disciplinare 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 alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. In tale caso, la richiesta di disvelare l'identità del segnalante deve essere ben motivata e la valutazione sulla sussistenza della condizione di "*assoluta indispensabilità*" è posta in capo all'UPD, che dovrà, a sua volta, motivare la scelta adeguatamente. Ricevute le richieste motivate, il RPCT, adottando tutte le misure a tutela della riservatezza del segnalante, procederà a richiedere il consenso alla rivelazione dell'identità.

Gravano sui componenti dell'UPD gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il RPCT ed il personale assegnato a supporto dell'attività del RPCT.

12. Condizioni per la tutela

Le tutele di cui al presente regolamento non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.) o comunque per reati commessi con la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

13. La tutela da misure ritorsive o discriminatorie

Nei confronti del dipendente che effettui una segnalazione ai sensi del presente regolamento non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie o ritorsive s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o ogni altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Tra queste ultime vi rientrano non solo atti e provvedimenti ma anche comportamenti o omissioni posti in essere dall'amministrazione nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione di illecito, o le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Azienda, ne danno notizia all'ANAC.

Qualora l'ANAC accerti l'adozione di misure discriminatorie, fermi restando gli altri profili di responsabilità, provvede ad applicare al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria.

È a carico dell'amministrazione dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il RPCT, ricevuta notizia che un whistleblower ritiene di aver subito una discriminazione per effetto della segnalazione, valuta la sussistenza degli elementi per comunicare quanto accaduto:

- al Dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione affinché valuti tempestivamente la sussistenza degli estremi per adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- all'UPD che valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione sono nulli.

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. L'ordine di reintegro resta di esclusiva competenza del giudice del lavoro.

L'atto o il provvedimento ritorsivo può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte dell'amministrazione.

14. Esclusione da responsabilità

È esclusa la responsabilità del whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179 del 2017) nel caso in cui sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 del c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art.2015 c.c.).

Affinché possa ricorrere la giusta causa:

- il segnalante deve agire al fine di tutelare *«l'interesse all'integrità delle amministrazioni, [...] nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni»* (art. 3, co. 1, l. 179);

- il segnalante non deve aver appreso la notizia «*in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata*» (art. 3, co. 2, l. 179);
- le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati «*con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito*» (art. 3, co. 3, l. 179) e, in particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.

In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p. e dell'art. 2105 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

15. Verifica delle segnalazioni

Il RPCT, ricevuta la segnalazione, la prende in carico provvedendo alla protocollazione in forma riservata e ponendo in essere gli atti necessari ad una prima "attività di verifica e di analisi" (art. 54-bis, comma 6, d.lgs. 165/2001).

Nel caso in cui il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi, la gestione e l'analisi della segnalazione spetterà al Direttore della Struttura Affari Generali e Controlli Interni.

Non spetta al RPCT compiere accertamenti sull'effettivo accadimento dei fatti e sulle responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti aziendali oggetto di segnalazione (cfr. Linee guida ANAC).

Il RPCT potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- richiedere al whistleblower di integrare la segnalazione nel caso in cui non sia adeguatamente circostanziata; tale richiesta interrompe il termine di conclusione del procedimento. Trascorsi dieci giorni, senza alcun riscontro da parte del segnalante, il RPCT potrà decidere di archiviare la segnalazione per mancanza di elementi sufficienti a compiere le verifiche del caso;
- trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni ed osservazioni;
- coinvolgere il Responsabile del Servizio interessato, dopo aver adottate tutte le cautele per garantire la massima riservatezza del segnalante.

Il RPCT avvia l'istruttoria entro quindici giorni lavorativi dalla data di ricezione della segnalazione e conclude la sua attività non oltre i 60 giorni successivi, fatta salva la necessità di interruzioni e/o di motivate proroghe in considerazione della complessità della vicenda.

16. Esito del procedimento di verifica delle segnalazioni

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante.

Ove, invece, ravvisi il *fumus* di fondatezza provvede immediatamente a rivolgersi agli Organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, secondo le rispettive competenze.

Nel caso in cui si renda necessario, il RPCT, informata la Direzione dell'Azienda, trasmette la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, alla competente Autorità giudiziaria ordinaria o contabile, specificando che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

Laddove detta identità fosse richiesta dall'Autorità ricevente per esigenze istruttorie, il RPCT procederà a trasmetterla con un successivo invio, previa notifica al segnalante.

Negli altri casi il RPCT:

- inoltra l'esito della verifica al sovraordinato dell'autore della violazione segnalata e/o al Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari – secondo competenza, per l'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti.
Il Dirigente responsabile dell'azione disciplinare o il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari informeranno il RPCT degli esiti, anche in caso di archiviazione.
- informa il Direttore Generale per eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni si rendano necessarie a tutela dell'Azienda.

17. Tutela del segnalato

Nella trattazione e gestione delle segnalazioni sono adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza e per evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, del soggetto segnalato.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo (ad esempio su richiesta dell'Autorità giudiziaria o contabile).

18. Responsabilità del whistleblower

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi:

- le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti;
- ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente regolamento.

19. Violazioni degli obblighi del regolamento

Le violazioni degli obblighi previsti dal presente regolamento configurano una responsabilità disciplinare per inosservanza a disposizioni di servizio se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi.

20. Misure di sensibilizzazione e monitoraggio dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione.

La tutela del whistleblower rientra a pieno titolo tra le misure generali di prevenzione della corruzione ed il RPCT, nella relazione annuale prescritta dall'art. 1, comma 14, della legge 190 del 2012, dà conto dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione.

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del PTPCT, il RPCT predispone la modifica dello stesso con adozione di misure preventive ulteriori rispetto a quelle già presenti.

Nel PTPCT vengono programmate iniziative di sensibilizzazione sull'istituto anche con percorsi formativi.

21. Trattamento dei dati

I dati personali del segnalante e del segnalato sono trattati nel rispetto delle norme previste dall'ordinamento a tutela degli stessi ed i tempi di conservazione sono conformi alle finalità del trattamento e compatibili con quanto previsto dal Massimario di scarto in vigore.