

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 0000066 del 23/01/2026

Direzione Generale: Via Casal Bernocchi, 73 - 00125 Roma
C.F. e P.I. 04733491007

STRUTTURA PROPONENTE: TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
OGGETTO: AGGIORNAMENTO AL REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITI WHISTLEBLOWING L'estensore: Edoardo Levantini Il Responsabile del Procedimento: Rolando Coletta
Parere del Direttore Amministrativo: Dott. Angelo Scozzafava Parere DA: Favorevole
Parere del Direttore Sanitario: Dr. Antonio Bray Parere DS: Favorevole
Il presente provvedimento non necessita di rilevazioni contabili (autorizzazioni di costi/accertamenti di ricavi) da annotare nel bilancio di esercizio aziendale. Il Dirigente Responsabile della Struttura Proponente Andrea Storri
Il Dirigente e/o il Responsabile del Procedimento con la sottoscrizione della proposta di delibera di pari oggetto num. Provv. 0002394 Hash (SHA256): 7e3b70898ccf3dc54f2902650171b67c761934043456d90acef3ecad6483e8a2 Firme digitali apposte sulla proposta: Rolando Coletta, Andrea Storri Il Responsabile del Procedimento: Rolando Coletta Il Dirigente: Andrea Storri Il Direttore del Dipartimento:

Il Direttore Generale (*)

Dott.ssa Laura Figorilli

Deliberazione

IL DIRIGENTE R.P.T.C.

- VISTO** il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992 n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;
- VISTA** la Legge Regionale 16 giugno 1994 n. 18 avente ad oggetto: “Disposizioni per il riordino del servizio sanitario regionale ai sensi del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni e integrazioni. Istituzione delle aziende unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere”;
- VISTO** l’Atto Aziendale adottato con deliberazione n. 432 del 21.03.2025, approvato dalla Regione Lazio con Deliberazione n. 189 del 3.04.2025 e pubblicato sul BURL n. 28 dell’8.04.2025;
- VISTA** la deliberazione n. 44 del 22.04.2025 avente ad oggetto: “Recepimento della Delibera n° 189 del 03/04/2025 della Regione Lazio di approvazione del nuovo Atto Aziendale dell’Azienda Sanitaria Locale Roma 3”;
- VISTO** il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00040 del 31.03.2025 avente ad oggetto: “Nomina del Direttore Generale dell’Azienda Sanitaria Locale Roma 3 (Art. 8, comma 7 bis, della legge regionale 16 giugno 1994, n. 18 e s.m.i.)”;
- VISTA** la Deliberazione n. 1 del 01.04.2025 avente ad oggetto: “Insediamento della Dr.ssa Laura Figorilli in qualità di Direttore Generale dell’Azienda Sanitaria Locale Roma 3”;
- VISTE** le Determinazioni n. 2 dell’11.03.2024 e n. 6 del 6.05.2024 con le quali sono stati nominati rispettivamente il Dr. Angelo Scozzafava quale Direttore Amministrativo e il Dr. Antonio Bray quale Direttore Sanitario;
- VISTA** la Legge 6 novembre 2012, n. 190 e ss.mm. “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e in particolare l’articolo 1, comma 51, che ha introdotto l’articolo 54-bis “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” nel Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- VISTI** il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm. “Riordino della disciplina riguardante obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e ss.mm. “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, e in particolare gli articoli 8 e 13, comma 8;
- il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;

Deliberazione

le Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

le Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023;

le linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione Approvate dal Consiglio con delibera n. 478 del 26 novembre 2025;

la Delibera n. 671 approvata in data 7.11.2025 e concernente "l'adesione non onerosa alla piattaforma opensource a piattaforma WHISTLEBLOWINGIT";

il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, recepito con d.lgs. 101/2018 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 - RGPD);

PREMESSO

che con delibera n. 906 del 30.09.2022 veniva approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 ed approvato il "Regolamento per la Tutela del Dipendente che effettua segnalazioni di illeciti Whistleblowing";

che con delibera n 100 del 2024 veniva approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 e con delibera 142/2025 il PIAO 2025/2026, entrambe le delibere apportavano modifiche alle modalità di esercizio delle segnalazioni di illeciti;

CONSIDERATO

che le nuove disposizioni normative nazionali e comunitarie hanno introdotto nuove modalità di segnalazione, un ampliamento dei soggetti tutelabili ed un rafforzamento del correlato sistema di garanzie e protezioni;

RITENUTO

pertanto necessario modificare il regolamento sopra indicato;

ATTESTATO

che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della legge 20/1994 e successive modifiche, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art.1, primo comma, L.241/90, come modificata dalla legge 15/2005

PROPONE

per i motivi di cui in narrativa che si intendono integralmente confermati:

- di approvare "L'aggiornamento al Regolamento per la Tutela del Dipendente che effettua segnalazioni di illeciti Whistleblowing";

**Il Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e della Trasparenza
(Dr. Andrea Storri)**

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO

il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992 n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;

Deliberazione

VISTA	la Legge Regionale 16 giugno 1994 n. 18;
VISTO	l'Atto Aziendale adottato con deliberazione n. 432 del 21.03.2025, approvato dalla Regione Lazio con Deliberazione n. 189 del 3.04.2025 e pubblicato sul BURL n. 28 dell'8.04.2025;
VISTA	la deliberazione n. 44 del 22.04.2025 avente ad oggetto: "Recepimento della Delibera n° 189 del 03/04/2025 della Regione Lazio di approvazione del nuovo Atto Aziendale dell'Azienda Sanitaria Locale Roma 3";
VISTO	l'art. 3 comma 6 del D. Lgs. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché l'art. 8 comma 7 della L.R. del Lazio n. 18/94;
IN VIRTU'	dei poteri di cui alla Deliberazione della Asl Roma 3 n. 1 del 01.04.2025 inerente l'insediamento del Direttore Generale Dr.ssa Laura Figorilli;
PRESO ATTO	che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della L. 20/1994 e s.m.i., nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art.1, primo comma, L.241/90, come modificata dalla legge 15/2005;
VISTO	il parere del Direttore Amministrativo Aziendale e del Direttore Sanitario Aziendale riportati in frontespizio;

DELIBERA

di adottare la proposta di deliberazione con oggetto: "Aggiornamento al Regolamento per la Tutela del Dipendente che effettua segnalazioni di illeciti Whistleblowing", composta di n 4 pagine e di n 1 allegato, nei termini indicati.

Il presente atto sarà pubblicato all'Albo on line dell'Azienda per giorni 15 consecutivi, ai sensi della L. R. 31/10/1996 n.45.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr.ssa Laura Figorilli)



WHISTLEBLOWING

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITI

A cura di
DR. EDOARDO LEVANTINI
DR. ANDREA STORRI

**Aggiornamento gennaio 2026*

SOMMARIO

SOMMARIO	1
INQUADRAMENTO NORMATIVO	2
DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING / SEGNALAZIONE	3
PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO	4
IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	6
SEGNALAZIONI ANONIME	7
VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE	8
FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	8
PROCEDURA TRASMISSIONE/ RICEZIONE /GESTIONE SEGNALAZIONI	10
ATTIVITA' DEL RPCT	11
IPOTESI DI CONFLITTO DI INTERESSE	11
ESAME PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE (PREISTRUTTORIA)	12
LIMITI DELLA TUTELA	13
SEGNALAZIONE ALL'ANAC	14
CONCLUSIONE E MISURE DI PREVENZIONE	14
MODALITÀ E TEMPI DI CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI	15

INQUADRAMENTO NORMATIVO

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) 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, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere. La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha recepito tali sollecitazioni, sia pure limitatamente all'ambito della pubblica amministrazione, con la disposizione contenuta nell'art. 1, co. 51, che introduce, nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i., l'art. 54-bis il cui primo comma, modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di Whistleblowing, recita: «Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. 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.».

La stessa norma disciplina, poi, nei successivi commi:

- *Il divieto a rivelare il nome del segnalante nei procedimenti disciplinari (tutela anonimato)*
- *Il controllo del Dipartimento della Funzione Pubblica sui procedimenti disciplinari discriminatori (divieto di discriminazione)*
- *La sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla Legge n. 241/90 e s.m.i.*

Il Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (Whistleblowing) è stato aggiornato dall'Asl Roma 3 con la delibera 100/24 in seguito all'emanazione della direttiva UE 2019/1937 recepita dal parlamento italiano con D.lgs. n.24/2023.

Completano il quadro delle disposizioni in materia:

- *Delibera ANAC 311/23 "linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";*

- *Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025, “Linee guida in materia di Whistleblowing sui canali interni di segnalazione.”*

Tale impianto normativo e regolamentare ha delineato una serie di modifiche particolarmente significative:

- *L’ampliamento delle tipologie di soggetti che possono effettuare la segnalazione;*
- *Il riferimento alle modalità della segnalazione che può essere indifferentemente scritta oppure orale;*
- *Il ruolo dell’amministrazione di cui fa parte il segnalante il cui Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPTC) è il canale privilegiato per il Whistleblower, in quanto più prossimo all’origine delle questioni oggetto della segnalazione. L’RPTC deve pertanto godere di una particolare autorevolezza e deve essere dotato di una struttura adeguata;*
- *L’invito ai segnalanti ad utilizzare esclusivamente i canali appositamente istituiti;*
- *Una serie di obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, ottenuti e comunicati da terzi o a terzi.*

La realizzazione di “uno scudo” a difesa del segnalante e l’estensione dello stesso a soggetti diversi dal Whistleblowing che, in ragione del ruolo rivestito potrebbero essere destinatari di condotte di ritorsione. In particolare, la tutela si concretizza:

- *Tutela della riservatezza;*
- *Protezione da ritorsioni;*
- *Limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di informazioni attraverso una divulgazione pubblica o attraverso i mezzi di comunicazione purché ricorrano i presupposti di cui all’art. 15 del D.lgs. n.24/23;*
- *Misure di sostegno nei confronti del segnalante da parte di Enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato dall’ANAC:*

<https://www.anticorruzione.it/-/news.13.12.24.proroga.elenco.ent.terzo.settore>

DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING / SEGNALEAZIONE

Con la generica espressione Whistleblower si fa riferimento al dipendente e ad altre tipologie di soggetti di seguito elencati che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Attraverso la segnalazione, il Whistleblower contribuisce all’emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla singola gestione aziendale e inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’ASL Roma 3.

Sono legittimate ad effettuare segnalazioni i soggetti che operano nel contesto lavorativo in qualità di:

a) *Dipendenti dell’ASL e dipendenti di altre Amministrazioni pubbliche, delle Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, di Enti pubblici economici, di Società*

in controllo pubblico, degli Enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle Società in "house", degli Organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio che prestano servizio presso l'ASL in posizione di comando, distacco o situazioni analoghe;

b) Lavoratori autonomi, compresi lavoratori con contratto d'opera, lavoratori esercenti professioni intellettuali con obbligo di iscrizione in appositi albi o elenchi, prestatori d'opera intellettuale, lavoratori con rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del C.P.C., lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'ASL;

c) Lavoratori o collaboratori di soggetti del settore pubblico o privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'ASL;

d) Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l'ASL;

e) Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'ASL;

f) Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'ASL. Si pensi, ad esempio, ai componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

I soggetti di cui al comma precedente possono effettuare una segnalazione godendo delle tutele previste dal D.lgs. n. 24/2023 anche nei seguenti casi:

- *Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni oggetto di segnalazione 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 oggetto di segnalazione sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.*

PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO

Con il presente Regolamento si intende tutelare il dipendente che segnala illeciti ed in particolare:

- *Chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza quale destinatario della segnalazione;*
- *Precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;*
- *Dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.*

Il presente regolamento intende 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, pertanto, 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. Il soggetto che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del Whistleblowing.

Tuttavia, le segnalazioni anonime, ossia prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno ritenute meritevoli di approfondimento solo se relative a fatti di rilevante gravità ricostruiti in modo particolarmente dettagliato e circostanziato.

IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il Whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, figura identificata da ANAC quale destinatario precipuo della segnalazione, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione. A tale scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:

- *Dati identificativi e recapito della persona segnalante, ove forniti (non obbligatori ai fini dell'ammissibilità della segnalazione). In caso di segnalazione anonima, la persona segnalante è invitata, ove possibile, a indicare un canale/recapito o comunque modalità che consentano interlocuzioni e richieste di integrazione;*
- *Descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;*
- *Le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;*
- *Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciute;*
- *L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;*
- *L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;*
- *Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.*

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela si riferiscono anche alle situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontri **l'abuso del potere** affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzino un **malfunzionamento dell'Amministrazione** a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni).

Le violazioni che possono essere segnalate sono riferibili a segnalazioni degli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.

Le segnalazioni degli illeciti amministrativi che rientrano nelle lettere successive sono tutelate dal Diritto Comunitario (Direttiva 2019/1937);

1. *Illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione europea e delle disposizioni nazionali di attuazione 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, 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;*
2. *Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea tutelati ai sensi dell'art. 325 del TFUE (lotta contro la frode e altre attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea). Si pensi, ad esempio, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione europea;*
3. *Atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, par. 2, del TFUE), comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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;*
4. *Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'UE nei settori indicati alle lettere c), d) ed e). Sono ricondotte in tale ambito le pratiche abusive cui possono fare ricorso le imprese che assumono una posizione dominante sul mercato contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.*

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare condotte od omissioni che potrebbero:

- *Configurare reati contro la pubblica amministrazione previsti nel titolo II Capo I del Codice penale (si veda allegato nr 1);*
- *Costituire violazioni del Codice di comportamento, nonché di ogni altro regolamento o protocollo aziendale;*
- *Costituire violazione di norme di legge o di regolamento;*

- *Consistere in illegittimità o illeciti amministrativi e che possono comportare danni patrimoniali all'ASL, ad altre amministrazioni pubbliche o alla collettività;*
- *Inquinare l'azione amministrativa;*
- *Arrecare danno all'immagine dell'ASL, arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'ASL, arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, nonché all'ambiente.*

Sono ricomprese tra le violazioni segnalabili ai fini del presente protocollo anche le condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione. Non sono ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- *Quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;*
- *Notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;*
- *Informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.*

Quanto ai fatti denunciati, è opportuno che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata, e pur non potendosi richiedere ai fini di un accertamento veri e propri elementi di prova, è altresì opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni possono essere presentate anche in forma anonima. Le segnalazioni anonime sono valutate e, ove circostanziate e riferite a fatti determinati e verificabili, sono trattate secondo le medesime fasi procedurali previste dal presente Regolamento, nei limiti oggettivi di cui al d.lgs. 24/2023 e delle possibilità istruttorie connesse all'assenza di interlocuzione.

Qualora, successivamente, la persona segnalante sia identificata e abbia subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione previste dal d.lgs. 24/2023, ricorrendone i presupposti.

VERIFICA DELLA SEGNALEZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

- *Inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Procura regionale presso la Corte dei conti, all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;*
- *Inoltrare la segnalazione a chi di competenza per i profili di responsabilità disciplinare.*

Nel caso di trasmissione della segnalazione a soggetti competenti (Autorità giudiziaria, Corte dei conti, ANAC, Strutture disciplinari), è trasmesso il contenuto strettamente necessario, con oscuramento/omissione di ogni elemento idoneo a rivelare l'identità della persona segnalante e di eventuali ulteriori soggetti tutelati, salvo i casi in cui la rivelazione sia imposta dalla legge o strettamente necessaria secondo le regole del d.lgs. 24/2023.

Le segnalazioni devono essere trasmesse al RPCT dell'ASL secondo le modalità previste dalla piattaforma online.

Se l'RPCT dovesse ritenere di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, la segnalazione viene assegnata all'RPCT sostituto in assenza del titolare individuato da apposita delibera.

FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del Whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e può essere appresa unicamente dal RPCT. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- *La contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da*

quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del Whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e ss.mm.ii. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente regolamento vige il divieto di discriminazione, 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 si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito al RPCT o all'Autorità Giudiziaria deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- *Al Responsabile UO/Funzione/Servizio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione;*
- *Alla Direzione aziendale nel caso si tratti di un Dirigente;*
- *Alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.*

Tutto quanto sopra, fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali o di adire l'autorità giudiziaria competente.

È vietato qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che determina o può determinare al Whistleblower, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto.

Il divieto di ritorsione si applica anche ai soggetti indicati all'articolo del presente regolamento.

A titolo esemplificativo, sono considerate ritorsioni:

- a. Licenziamento, sospensione o misure assimilabili;*
- b. Retrocessione di ruolo o demansionamento;*
- c. Pretesa di obiettivi di performance impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;*
- d. Mutamento di funzioni, graduale e progressivo svuotamento delle stesse, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;*
- e. Sospensione della formazione o restrizione dell'accesso alla stessa;*
- f. Note di merito negative;*

- g. Valutazione della performance artatamente negativa;*
- h. Mancata e /o immotivata effettuazione di valutazioni utili per la progressione economica;*
- i. Revoca non motivata di incarichi;*
- j. Reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi, permessi e simili);*
- k. Adozione di misure disciplinari o altre sanzioni;*
- l. Intimidazione, molestie o ostracismo;*
- m. Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;*
- n. Mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa alla suddetta;*
- o. Mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato;*
- p. Danni, anche alla reputazione della persona, anche sui social media;*
- q. Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;*
- r. Annullamento di una licenza o di un permesso;*
- s. Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.*

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, eventuali forme di abuso del regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

PROCEDURA TRASMISSIONE/ RICEZIONE /GESTIONE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive possono essere effettuate sull'apposito portale online presente sul sito internet aziendale: www.aslroma3.it

Il portale online per le segnalazioni è conforme ai requisiti previsti dall'art. 4 D.lgs. 24/2023.

In alternativa si può prendere appuntamento direttamente con il dirigente RPTC o via telefono **06-56487781**- mob. **+39.333.6107045**, individuato con il presente regolamento quale gestore del canale interno delle segnalazioni.

Qualora il portale online non dovesse funzionare è possibile utilizzare la protocollazione riservata in doppia busta. Nella prima busta saranno presenti i dati identificativi della persona segnalante,

apribile solo dal dirigente RPCT, nella seconda la segnalazione. Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta chiusa, che rechi all'esterno la dicitura "riservata" indirizzata al Dirigente RPCT.

L'RPCT assegna al segnalante un codice numerico che accompagnerà la segnalazione in ogni fase istruttoria; pertanto, **il nominativo del segnalante resterà noto solo al RPCT.**

Il RPCT, che eventualmente può avvalersi della collaborazione di uno o più Funzionari assegnatari dell'istruttoria, prende in carico la segnalazione per una prima sommaria verifica.

I Funzionari assegnatari dell'istruttoria, sono individuati in via prioritaria tra il personale dell'ufficio di supporto al RPCT, sono stati preventivamente e necessariamente autorizzati al trattamento dei dati personali, sono in possesso del requisito di autonomia e hanno specifica formazione e competenza in materia.

In caso di ipotesi di conflitto di interessi il gestore del canale interno di segnalazione è sostituito da altro dirigente che abbia specifica formazione e in possesso del requisito di autonomia individuato annualmente nel Piano integrato di attività e organizzazione;

Ove anche il sostituto si trovi in conflitto di interesse la persona segnalante può rivolgersi ad ANAC, mediante il canale esterno.

Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele, provvedendo alla definizione del procedimento nei termini di legge. Si precisa che resta impregiudicato il diritto del lavoratore a ricorrere all'Autorità Giudiziaria competente.

ATTIVITA' DEL RPCT

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, vengono conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito.

Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Il RPCT ha il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale.

IPOTESI DI CONFLITTO DI INTERESSE

Il gestore del canale interno di segnalazione può incorrere in una situazione di conflitto di interesse qualora sussista una o più delle seguenti condizioni con uno dei soggetti coinvolti nella

segnalazione:

- *Parentela (fino al quarto grado), affiliazione, convivenza o rapporti abituali di frequentazione;*
- *Avere cause pendenti, grave inimicizia, o rapporti di credito/debito;*
- *Essere tutore, curatore, amministratore di sostegno, procuratore, agente;*

Può altresì astenersi per gravi ragioni di convenienza.

Inoltre, può incorrere in una situazione di conflitto di interesse qualora, sia egli stesso la persona segnalante, o persona coinvolta o interessata dalla segnalazione.

ESAME PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE (PREISTRUTTORIA)

Pervenuta la segnalazione secondo una delle modalità previste, l'RPCT provvede a comunicare l'avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 giorni dall'acquisizione della stessa, salvo i casi in cui la comunicazione potrebbe pregiudicare la tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante ovvero nei casi di esplicito diniego del segnalante. In ogni caso, alle segnalazioni acquisite mediante incontro diretto con l'RPCT, la sottoscrizione del verbale soddisfa l'adempimento informativo. L'RPCT può dichiarare inammissibile la segnalazione e procedere con l'archiviazione nei seguenti casi:

- a) *Manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni previste nell'art. 4 del presente regolamento;*
- b) *Manifesta mancanza di interesse pubblico o di interesse all'integrità dell'ASL;*
- c) *Mancanza di dati e informazioni che costituiscono elementi essenziali della segnalazione indicati all'articolo 4 del presente regolamento;*
- d) *Manifesta incompetenza dell'ASL sulle questioni denunciate;*
- e) *Manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto necessari per giustificare accertamenti;*
- f) *Contenuto assolutamente generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o irrilevante;*
- g) *Produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione.*

Nei casi di cui alle lett. c) ed f) qualora i fatti dichiarati non siano adeguatamente delineati, l'RPCT può richiedere alla persona segnalante opportune integrazioni, assegnando un termine per provvedervi.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale, l'RPCT archivia la medesima per manifesta incompetenza e provvede a trasmetterla alla competente Autorità giudiziaria o contabile, evidenziando che si tratta di una segnalazione Whistleblowing.

I criteri utilizzati dal RPCT per valutare la sussistenza o meno della ipotesi di cui alla lett. b)

attengono a:

- a) Rilevanza della violazione in ordine all'interesse pubblico o all'integrità dell'ASL;*
- b) Buona fede nella segnalazione, presunta fino a prova contraria;*
- c) Ragionevolezza della convinzione del segnalante circa l'esistenza (o il rischio) di fatti illegittimi o illeciti.*

All'esito delle valutazioni preliminari il RPCT comunica al segnalante:

- L'archiviazione della segnalazione, che deve essere motivata;*
- L'avvio dell'istruttoria.*

Valutata l'ammissibilità della segnalazione, l'RPCT avvia l'attività istruttoria dei presunti illeciti, al fine di valutare la sussistenza dei fatti segnalati ed eventualmente le misure conseguenti.

Per esigenze istruttorie, il RPCT può:

- a) Effettuare ogni attività ritenuta necessaria, inclusa l'audizione orale della persona segnalante e di altre persone (indicate anche dal Whistleblower) in grado di riferire sugli episodi riferiti. L'RPCT adotta tutte le misure necessarie per ascoltare la persona in un luogo protetto garantendone la riservatezza;*
- b) Sentire la persona coinvolta, anche su sua richiesta, e acquisire memorie, relazioni e documenti.*

LIMITI DELLA TUTELA

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le condizioni di cui all'art. 16 del D.lgs. 24/2023. In particolare, **la protezione è esclusa quando è accertata (anche con sentenza di primo grado) la responsabilità penale per calunnia o diffamazione ovvero la responsabilità civile per dolo o colpa grave, nei termini previsti dal medesimo art. 16**

SEGNALAZIONE ALL'ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 6, del DLGS N 24/2023) segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. Le segnalazioni, ivi incluse quelle che riguardano l'RPCT dovranno essere inviate attraverso il portale delle segnalazioni esterne di ANAC.

CONCLUSIONE E MISURE DI PREVENZIONE

Il RPCT, entro tre (3) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, nel caso di segnalazione orale mediante incontro diretto, dalla data di verbalizzazione dell'incontro stesso o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, provvede a dare riscontro al Whistleblower, dando notizia delle iniziative avviate per valutare la sussistenza dei fatti riferiti, dell'esito dell'attività istruttoria e delle eventuali misure messe in atto.

Il termine di cui sopra può essere prolungato a sei (6) mesi nei casi più complessi.

Qualora, a seguito dell'attività istruttoria svolta, l'RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza delle violazioni riferite, ne dispone l'archiviazione. Qualora, invece, l'RPCT indentifichi elementi a supporto della fondatezza della denuncia, in relazione alla natura e tipologia della violazione, provvederà a:

- a. Informare la Direzione Generale per le azioni che, nel caso concreto, si rendessero opportune per tutelare l'interesse e l'integrità dell'ASL;*
- b. Comunicare l'esito dell'attività istruttoria, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, al Responsabile della struttura o servizio di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per quanto di competenza;*
- c. Comunicare all'UPD l'esito dell'attività istruttoria per i profili di responsabilità disciplinare, trasmettendo, ove necessario e nei limiti previsti dalla normativa, la segnalazione;*
- d. Inviare la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, alla competente Procura della repubblica o Procura regionale presso la Corte dei conti, qualora i fatti accertati rilevino sotto il profilo penale o contabile, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione ex d.lgs. n. 24/2023. Su richiesta dell'Autorità giudiziaria o della Procura regionale della Corte dei conti, l'RPCT fornisce l'identità del segnalante;*
- e. Disporre o proporre l'adozione, se la competenza è di altre strutture, tutti i necessari atti amministrativi per il pieno ripristino della legalità anche con l'esercizio del potere di autotutela nel rispetto dei principi di cui alla l. 241/90;*
- f. Aggiornare, laddove si ritenga necessario, il codice di comportamento, il PIAO, le misure di mitigazione del rischio, la valutazione di contesto del rischio corruttivo.*

MODALITÀ E TEMPI DI CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE

ALLE SEGNALAZIONI

Nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679, i dati contenuti nella segnalazione e la relativa documentazione vengono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Il verbale redatto a seguito di incontro tra la persona segnalante e il RPCT e l'eventuale documentazione consegnata, sono conservate in un archivio detenuto dal RPCT.