

## IL WHISTLEBLOWING

\*\*\*\*\*

## LA PROCEDURA

## INDICE

|                                                                                                                                                                 |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| PREMESSA.....                                                                                                                                                   | PAG: 21  |
| A. AMBITO NORMATIVO .....                                                                                                                                       | PAG.21   |
| B. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA.....                                                                                                                       | PAG. 22  |
| C. AMBITO SOGGETTIVO.....                                                                                                                                       | PAG.22   |
| ✓ Destinatari della Procedura                                                                                                                                   |          |
| D. LE GARANZIE: Protezione dell'identità del segnalante .....                                                                                                   | PAG.22   |
| E. I SISTEMI DI SEGNALAZIONE.....                                                                                                                               | PAG. 23  |
| F. LA PIATTAFORMA.....                                                                                                                                          | PAG.23   |
| G. SOFTWARE DEDICATO.....                                                                                                                                       | PAG. 23  |
| H. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'ENTE .....                                                                                                         | PAG. 24  |
| I. ITER COLLABORATIVO INTERNO DEL GRUPPO DI LAVORO.....                                                                                                         | PAG. 25  |
| J. SICUREZZA DELLA PIATTAFORMA.....                                                                                                                             | PAG 26   |
| K. ELEMENTI FONDAMENTALI PER IL SEGNALANTE.....                                                                                                                 | PAG. 26  |
| ✓ Modalità della segnalazione all'interno dell'Amministrazione                                                                                                  |          |
| ✓ La Segnalazione: Oggetto                                                                                                                                      |          |
| ✓ Le Segnalazioni Anonime                                                                                                                                       |          |
| ✓ Le segnalazioni vietate                                                                                                                                       |          |
| ✓ Forma e contenuti minimi delle segnalazioni                                                                                                                   |          |
| ✓ Requisiti essenziali                                                                                                                                          |          |
| ✓ Requisiti di legittimità                                                                                                                                      |          |
| ✓ Tipologie delle segnalazioni relative alla riservatezza del segnalante: Segnalazione aperte- riservate al Rpct- a riservatezza rinforzata o esplicite ex post |          |
| L. ISTRUTTORIA: ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....                                                                                  | PAG . 28 |
| ✓ Archiviazione senza istruttoria                                                                                                                               |          |
| ✓ Ulteriori approfondimenti                                                                                                                                     |          |
| ✓ Apertura istruttoria                                                                                                                                          |          |
| ✓ Fasi Istruttoria: Apertura – Analisi Preliminare – Collaborazioni Approfondimenti - Conclusioni                                                               |          |
| M. FORME DI TUTELA DEL WHISLEBLOWER.....                                                                                                                        | PAG 29   |
| A. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITA'DEL WHISLEBLOWER                                                                                                      |          |
| B. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISLEBLOWER                                                                                                    |          |
| N. LA RESPONSABILITA' .....                                                                                                                                     | PAG 30   |
| O. SANZIONI.....                                                                                                                                                | PAG.31   |
| P. DISPOSIZIONI FINALI.....                                                                                                                                     | PAG.31   |

|                                                                                  |                                                                                                                          |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
|  | <b>REGOLAMENTO E PROCEDURA ARPAC MULTISERVIZI SRL<br/>PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA' AMMINISTRATIVE</b> |                            |
|                                                                                  | <b>WHISTLEBLOWING</b><br>Art. 54-bis D. Lgs. 165/2001 ex art.1, co 51<br>L. n. 190/12 e Del. A.N.A.C. n. 6 / 2001        | <b>ADOZIONE Marzo 2022</b> |

## PREMESSA

L'istituto del Whistleblowing implica un cambiamento culturale generale nell'ambito anche delle aziende private o partecipate come Arpac Multiservizi.

Contestualizzando il significato di whistleblower in azienda, si fa riferimento al **dipendente AMS che segnala una violazione/irregolarità commessa ai danni della partecipata o della partecipante, innescando il processo di interesse pubblico che legittima ad intervenire.**

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico attraverso cui, colui che denuncia contribuisce all'emersione e/o alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza ed è riflesso del Socio Pubblico, a vantaggio dell'interesse pubblico collettivo.

La presente procedura è **volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare il dipendente denunciante(whistleblower) con lo scopo di prevenire e/o risolvere un problema all'interno e con tempestività.**

La tutela, la riservatezza e l'anonimato di colui che effettua la segnalazione è stata ulteriormente rafforzata come espressamente previsto dalle Linee Guida Delibera A.N.A.C. n. 6/ 2015 con l'obbligo dell'Azienda di predisporre efficaci sistemi di tutela del segnalante ai sensi dell'art 54-bis.

Affinché si possa recepire totalmente la normativa, è necessario procedere sotto due aspetti:

- deformalizzare la nozione di "lavoratore", così da rendere meno rigido e più agevole l'accesso all'istituto per tutti coloro che, seppur non soggetti destinatari (amministratori, dipendenti ecc.), necessitano comunque di una tutela per il sostanziale rischio di subire ritorsioni connesse ad una segnalazione;
- rendere obbligatoria l'adozione dell'istituto ex art. 6 D. Lgs 231/2001, benché l'azienda con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 250 potrebbero utilizzare anche solo un canale di segnalazione in quanto AMS segue la direttiva ANAC che indirizza ad una piattaforma telematica che garantisce maggior riservatezza e buon sistema di registrazione delle segnalazioni

In ogni caso la presente procedura è concepita in modo flessibile in quanto persistono complessità a rapportare questione di tutela della privacy con le garanzie del whistleblower di cui si raccolgono i dati a seguito di una segnalazione, per cui saranno possibili integrazioni a completamento della disciplina stessa.

## A. AMBITO NORMATIVO

- **Legge 190/2012** in materia di "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A. e società e Enti equiparati
- **D.lgs. 165/2001** relativo a "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- **D.lgs. 231/2001** in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
- **L. 179/2017** recante "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"
- Piano Nazionale Anticorruzione
- **Deliberazione Anac n 1937/ 2019** "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).
- **Delibera n. 469/2021** nuove "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing)". Le Linee guida rivolte al settore pubblico e altre organizzazioni indicate dalla legge, obbligate a prevedere misure di tutela per coloro che segnalano condotte illecite.
- **Documenti interni AMS:** Modello Organizzativo di Gestione - Codice di Comportamento PPCT

**B. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA**

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

Con la presente procedura si vogliono fornire chiare indicazioni operative ai dipendenti Arpac Multiservizi circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di violazioni per cui essa:

- ✓ definisce l'ambito di applicazione del documento e del processo di Segnalazione;
- ✓ identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- ✓ circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- ✓ identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- ✓ identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- ✓ definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

**C. AMBITO SOGGETTIVO****✓ Destinatari della Procedura**

La presente procedura è rivolta a tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali nonché a tutta la platea dei lavoratori a prescindere dal relativo inquadramento e a chi coopera e collabora (fornitori, consulenti etc.) con la società ARPAC Multiservizi S.r.l. .

In pratica possono rivestire la qualifica di Whistleblower e possono inviare una segnalazione tramite la piattaforma:

- Tutti i dipendenti dell'Azienda Arpac Multiservizi S.r.l.
- Lavoratori o collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o di imprese che realizzano opere in favore dell'amministrazione.
- Consulenti.

**D. LE GARANZIE: Protezione dell'identità del segnalante**

Le politiche di tutela della riservatezza del segnalante fanno riferimento sia al quadro normativo nazionale sia alle scelte politiche e gestionali della singola amministrazione.

La protezione **si applica solo alle segnalazioni di illeciti** da parte di chi ha la **titolarità di whistleblower**.

La normativa del whistleblowing opera su un doppio fronte di tutele:

- estende il ventaglio di ipotesi di comportamenti ritorsivi censurabili, laddove sotto la locuzione "misure discriminatorie, dirette o indirette" si è inteso inserire le varie condotte di mobbing, bossing, demansionamento, trasferimento ingiustificato e non solo quelle penalmente rilevanti;
- inserisce le note garanzie a tutela dell'anonimato del dichiarante, pur con alcune eccezioni (es. conoscenza identità segnalante sia indispensabile per l'esercizio del diritto di difesa dell'incolpato).

Perciò questo sistema gestione delle segnalazioni è idoneo a:

- gestire le segnalazioni in modo trasparente attraverso un *iter* procedurale definito e comunicato;
- consentire al segnalante, attraverso appositi strumenti informatici, di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria con termini certi per l'avvio e la conclusione della stessa;
- tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente/whistleblower;
- tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette (RPCT-Custode Identità- Sostituto);
- tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione.

|                                                                                  |                                                                                                                          |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
|  | <b>REGOLAMENTO E PROCEDURA ARPAC MULTISERVIZI SRL<br/>PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA' AMMINISTRATIVE</b> |                            |
|                                                                                  | <b>WHISTLEBLOWING</b><br>Art. 54-bis D. Lgs. 165/2001 ex art.1, co 51<br>L. n. 190/12 e Del. A.N.A.C. n. 6 / 2001        | <b>ADOZIONE Marzo 2022</b> |

Il segnalante che subisca una delle misure discriminatorie e/o ritorsive può comunicarle al RPCT, all'ANAC direttamente o tramite le organizzazioni sindacali.

#### E. I SISTEMI DI SEGNALAZIONE

Il segnalante può scegliere:

- **canale segnalazione interno** riportando un sospetto nell'azienda (RPCT) con l'utilizzo della piattaforma predisposta in via telematica mediante la funzionalità Whistleblowing predisposta dalla società GTE seguendo le istruzioni di cui all'allegato A "**MODULO OPERATIVO**".
- **canale esterno** inoltrando la denuncia all'Autorità competente (Anac- Prefettura- Corte Conti) ovvero ai media se non ha riscontro oppure se si ha motivo di ritenere che sia nell'interesse pubblico.

A tal fine, si rimanda ai contenuti del manuale allegato e parte integrante del presente regolamento/procedura.

La segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione o all'A.N.A.C., non sostituisce quella all'Autorità Giudiziaria e consente al RPCT o all'A.N.A.C. di svolgere le opportune valutazioni.

#### F. LA PIATTAFORMA

AMS ha adottato la procedura pubblica dotandosi di una piattaforma in seguito a provvedimento dell'A.U. pubblicato sul sito istituzionale- sezione Società trasparente-**Determina n.12** del 11/02/2022: Fornitura piattaforma web "whistleblowing" per la gestione delle segnalazioni anticorruzione -Affidamento diretto mediante ricorso al M.E.P.A. - **SMART CIG N. ZB9352B499** (pubblicata il 11/02/2022) - integrata successivamente con la **Determina n. 13** del 17/02/2022 Errata Corrigere - Variazione Fornitore della piattaforma web "whistleblowing ", per la gestione delle segnalazioni anticorruzione - Affidamento diretto mediante ricorso al M.E.P.A. - **SMART CIG N. ZB9352B499** (pubblicata il 17/02/2022).

#### G. SOFTWARE DEDICATO

L'Arpac Multiservizi srl rispettando tutte le opportune cautele dettate dalla Legge ha messo a disposizione dei propri dipendenti apposita piattaforma whistleblowing acquistata dalla **società G.T.E.Informatica** con sede in Acireale (CT) Via Kennedy 56/E risultata essere la migliore offerente nel rapporto qualità / prezzo dopo l'indagine di mercato espletata.

La società offre una guida al segnalante attraverso campi da compilare, raccomandando fortemente ad ogni dipendente di utilizzare la funzionalità Whistleblowing della piattaforma secondo il MODULO allegato.

##### Caratteristiche della Piattaforma

Il Software Whistleblowing permette, tramite una piattaforma dedicata, di ricevere e gestire in totale sicurezza e in conformità le segnalazioni di illeciti secondo la vigente normativa (Legge n. 179/2017) e viene mantenuto in costante aggiornamento.

Nello specifico, l'applicativo consente di inviare segnalazioni di illeciti dei quali il whistleblower (segnalatore) è venuto a conoscenza durante lo svolgimento della consueta attività lavorativa, garantendogli completa sicurezza e riservatezza.

Il Software consente al soggetto incaricato Rpt di prendere in carico le segnalazioni trasmesse al sistema e svolgere una prima istruttoria sulle circostanze segnalate.

La **PIATTAFORMA** scelta è conforme alla normativa vigente in quanto:

- separa i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.
- Non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato: ciò affinché l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo

|                                                                                  |                                                                                                                                |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
|  | <b>REGOLAMENTO E PROCEDURA ARPAC MULTISERVIZI SRL</b><br><b>PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA' AMMINISTRATIVE</b> |                            |
|                                                                                  | <b>WHISTLEBLOWING</b><br>Art. 54-bis D. Lgs. 165/2001 ex art.1, co 51<br>L. n. 190/12 e Del. A.N.A.C. n. 6 / 2001              | <b>ADOZIONE Marzo 2022</b> |

consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato come previsto dall'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. 165/2001.

- Mantiene riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.
- Il sistema tiene traccia delle operazioni eseguite, offrendo idonee garanzie di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati e delle informazioni che attraverso questo verranno acquisiti, elaborati e comunicati secondo la procedura di gestione delle segnalazioni adottata dall'amministrazione.
- Garantisce la sicurezza e la riservatezza delle informazioni raccolte anche attraverso:
  - ✓ modalità di conservazione dei dati;
  - ✓ Utilizza protocolli chiari e sicuri anche durante il trasporto dei dati utilizzando strumenti di crittografia per i contenuti delle segnalazioni e dell'eventuale documentazione allegata (disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati);
  - ✓ politiche di accesso ai dati (funzionari abilitati all'accesso, amministratori del sistema informatico);
  - ✓ politiche di sicurezza (ad es. modifica periodica delle password);
  - ✓ durata di conservazione di dati e documenti.

#### H. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'ENTE

Il Rpct gestore **accede** al back-end dell'applicativo con accesso protetto da credenziali di accesso crittografate (username e password temporanea) che le vengono comunicate mediante posta elettronica.

Al primo accesso il sistema richiederà in automatico al RPCT la modifica della password di accesso mediante nuova password "forte" che dovrà essere modificata ogni tre mesi.

Il Responsabile mediante accesso esclusivo e protetto potrà in questo modo monitorare e gestire le segnalazioni pervenute.

Al fine di permettere al Responsabile di avere una tempestiva conoscenza di una nuova segnalazione il software, su richiesta, consente di ricevere presso il suo indirizzo e-mail un "alert" da parte del sistema che comunica in maniera del tutto generica la sussistenza di una nuova segnalazione.

L'applicativo consente al Responsabile di:

- prendere visione del contenuto della segnalazione;
- risalire all'identità del segnalante ove questa sia stata comunicata;
- dialogare, in ogni caso, con il segnalante in forma anonima quando quest'ultimo accede mediante il codice a 16 cifre.

Nella piattaforma è stato attivato un sistema di "log" per quanto riguarda l'accesso ai dati personali per cui quando il Responsabile accede all'identità del segnalante viene informato dal sistema che l'azione verrà registrata in un apposito log (non oggetto di consultazione né di modifica) che tiene traccia della data, del codice del questionario.

Il sistema di log consente al Responsabile di avere traccia del momento esatto in cui ha avuto accesso ai dati personali del segnalante.

#### I. ITER COLLABORATIVO INTERNO DEL GRUPPO DI LAVORO

Nelle Linee Guida Anac n. 469/2021 è chiarito che il **RPCT è il soggetto legittimato per legge a ricevere e prendere in carico le segnalazioni di whistleblowing e quindi a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità.**

Anac però consente al RPCT la facoltà di assegnazione delle segnalazioni di whistleblowing ad un altro soggetto designato o collaborare nella gestione della segnalazione con ciascun soggetto del **Gruppo di lavoro** (Custode identità segnalante e soggetto sostituto) istituito per coadiuvarlo nelle necessarie attività in merito alle segnalazioni e nello svolgimento dell'attività istruttoria.

L'assegnazione di una segnalazione di whistleblowing può essere revocata dallo stesso RPCT con apposita motivazione.

Il Custode dell'Identità dietro esplicita richiesta consente al RPCT di accedere all'identità del segnalante.

Il Soggetto Sostituto interviene automaticamente in caso di conflitto di interessi che riguarda il RPCT.

**J. SICUREZZA DELLA PIATTAFORMA**

L'applicativo è sviluppato in ambiente.net di Microsoft e si trova su un server remoto ubicato in Europa di proprietà di OVH e gestito da GTE.

In fase operativa sarà attivato il protocollo HTTPS la cui sicurezza di HTTPS è garantita dal protocollo TLS sottostante, che utilizza chiavi private e pubbliche a lungo termine per generare chiavi di sessione a breve termine.

Sarà realizzata un'istanza dell'applicativo, completamente sconnessa dalle altre e che registra i dati in un suo database proprio.

Il database è in forma strutturata e comprende le tabelle con i seguenti dati:

- le risposte che compongono le segnalazioni,
- i codici a 16 cifre dei whistleblowers,
- eventualmente le generalità comunicate volontariamente dai whistleblowers,
- la password di accesso del Responsabile dell'Ente.

Il database si trova in una cartella all'interno del server e nella stessa si trovano anche i file di log che registrano gli eventuali accessi alle identità da parte del Rpct.

Nel sistema di log del server rimane traccia dell'IP della macchina da cui un utente si è collegato all'applicativo, con data e ora del collegamento.

Non rimane invece traccia dell'eventuale scambio di informazioni, se l'utente ha solo visualizzato l'applicativo, ha inviato una segnalazione o altro.

Come suggerito dalla normativa di riferimento, l'applicativo sarà reso disponibile anche tramite rete TOR con la possibilità di mascherare il proprio IP, a maggior tutela dell'identità del segnalante.

Per accedere tramite rete TOR gli utenti possono dotarsi di un apposito browser scaricabile gratuitamente.

Sarà creato un accesso all'Amministratore di 1° e 2° livello perché AMS ha scelto di tenere separate la figura del **custode dell'identità** da quella del Rpct gestore della segnalazione.

**K. ELEMENTI FONDAMENTALI****✓ Modalità della segnalazione all'interno dell'Azienda**

Le segnalazioni vengono inserite dal whistleblower (segnalatore) tramite un'interfaccia web attivata con **MODULO** accessibile e visibile nel canale istituzionale della società AMS sotto la dicitura **WHISLEBLOWING**.

Il contenuto della segnalazione viene generato tramite la compilazione di un questionario, il quale si compone di domande a risposta obbligatoria.

Terminato il questionario, il segnalatore sarà tenuto a scegliere se effettuare la segnalazione in forma anonima o comunicare i propri dati personali (nome, cognome, data e luogo di nascita, tel., e-mail).

A prescindere dal tipo di segnalazione scelta dal soggetto, il software assegna a quest'ultimo (tramite procedura casuale e non prevedibile) un **codice univoco a 16 cifre**, con il quale potrà successivamente collegarsi alla piattaforma, seguire l'evoluzione della propria segnalazione e comunicare con il Rpct designato in modo anonimo e protetto.

La segnalazione all'interno dell'Azienda **deve essere presentata esclusivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) avv. Angela Pescemediante la piattaforma GTE messa a disposizione sul sito Arpac Multiservizi: <https://www.arpacmultiservizi.it/webmail10128.html>**

Qualora la condotta illecita sia riferibile al RPCT stesso, la segnalazione deve essere rivolta al **SOGGETTO SOSTITUITO** in persona della **Presidente dell'ODV avv. Valentina Di Maria**.

Tale denuncia è sottratta all'Accesso Civico semplice e generalizzato e all'Accesso agli atti di cui all'art. 22 e ss. della L. 241/1990.

✓ **La segnalazione**

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli Uffici Competenti di procedere alle appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

**Oggetto:**

Le segnalazioni/denunce riguardano

- A. **atti illeciti e reati di cui si sia appresa la realizzazione nonché le condotte di cattiva amministrazione**, seppur non rappresentando fatti penalmente illeciti ma concretizzano da parte del dipendente distorsione dell'interesse pubblico per favorire un interesse privato (personale o di terzi) in grado di mortificare il corretto funzionamento dell'attività che viene piegata verso logiche individualistiche e di abuso di potere (Art. 54-bis del T. U. Pubblico Impiego -D. Lgs. 165/2001- introdotto dalla Legge 190/2012).
- B. **comportamenti e/o pratiche** non in linea con le disposizioni del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Modello 231.
- C. **condotte illecite**, presunte o effettive fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.
- D. **irregolarità amministrative** e/o contabili e fiscali nella formazione del bilancio d'esercizio.
- E. **violazione di norme** in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli non trasparenti.
- F. **comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo** delle Autorità di Vigilanza (es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti), promessa o dazione di denaro, beni o servizi, altro beneficio volto a corrompere fornitori o clienti o comunque azioni suscettibili di creare un danno all'immagine dell'azienda.

**Le segnalazioni anonime:**

Le segnalazioni anonime, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione e verranno trattate alla stregua di verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato; ciò anche rispetto al dettato dell'art. 2, Parte II, delle Linee guida ANAC.

Esse saranno considerate se dettagliate e concernenti fatti di particolare gravità, solo ai fini di verifiche in virtù dell'art. 2, Parte II, Linee guida ANAC.

Ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

**I meri sospetti o voci** non sono invece meritevoli di tutela.

Né saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche e comunque quelle non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente procedura.

Il Segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà informato in merito all'esito della Segnalazione effettuata ed eventualmente delle relative azioni intraprese.

**Segnalazioni vietate**

Il whistleblowing non può riguardare doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale del segnalante o i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi.

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa e/o professionale del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;

|                                                                                  |                                                                                                                                |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
|  | <b>REGOLAMENTO E PROCEDURA ARPAC MULTISERVIZI SRL</b><br><b>PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA' AMMINISTRATIVE</b> |                            |
|                                                                                  | <b>WHISTLEBLOWING</b><br>Art. 54-bis D. Lgs. 165/2001 ex art.1, co 51<br>L. n. 190/12 e Del. A.N.A.C. n. 6 / 2001              | <b>ADOZIONE Marzo 2022</b> |

- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato;
- segnalazioni contenenti dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona, salvo i casi in cui ciò sia inevitabile e necessario ai fini della segnalazione stessa.
- E' vietato e sanzionabile l'invio di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

In questi casi la riservatezza dell'identità del whistleblower (segnalante), nonché le altre misure di tutela previste dalla legge, potrebbero non essere garantite, poiché tali segnalazioni potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale a suo carico.

➤ **Forma e contenuti delle Segnalazioni**

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al RPCT di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza della segnalazione.

➤ **Requisiti essenziali**

La segnalazione deve necessariamente contenere:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione (whistleblower), con indicazione della posizione o funzione svolta, salvo che non sia stata fatta in forma anonima;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione nonché se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- altri elementi come la qualifica e il servizio che consentano di identificare i soggetti.

Ulteriori elementi:

- 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;
- l'indicazione di eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.
- eventuale documentazione utile.

➤ **Requisiti di legittimità**

Le segnalazioni devono essere **circostanziate veritiere e concrete**.

Per essere considerate segnalazioni a tutela del denunciato esse devono avere il requisito della

- veridicità dei fatti o situazioni;
- fondatezza dei fatti o situazioni;
- minuziosità e dettaglio nella descrizione dei fatti o situazioni.

➤ **Tipologie delle Segnalazioni relative alla riservatezza del segnalante**

Sono ammesse diverse tipologie di segnalazione, secondo il grado di riservatezza che il segnalante richiede gli venga garantito:

1. **Segnalazioni aperte:** in cui il segnalante non solo rivela la propria identità ma non chiede di rimanere sconosciuto all'inchiesta, prestando consenso alla comunicazione della sua identità allorché tale comunicazione si renda necessaria.
2. **Segnalazioni riservate al RPCT:** il segnalante presenta una segnalazione esplicitando la sua identità al RPCT, ma non presta consenso a informare l'inchiesta.
3. **Segnalazioni a riservatezza rinforzata o esplicite ex post:** in queste ipotesi il segnalante presenta una segnalazione ma l'identificazione rimane nascosta anche al RPCT che può conoscerla solo in un secondo momento e solo se indispensabile alla trattazione del caso e l'inchiesta non può conoscere l'identità del segnalante.

La riservatezza è mantenuta, salvo che nel caso sub a, nei confronti di tutti i soggetti interni all'Amministrazione; diversamente, in caso di trasmissione degli atti all'Autorità Giudiziaria e alla Corte dei conti sarà consegnata, su richiesta, la segnalazione integrale comprensiva del nome del segnalante.

**L. ISTRUTTORIA: ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE****Breve premessa**

L'applicativo proposto consente di inviare segnalazioni, in modalità crittografata e spersonalizzata, di illeciti dei quali il whistleblower (segnalatore) è venuto a conoscenza durante lo svolgimento della consueta attività lavorativa, garantendogli completa sicurezza e riservatezza e consentendo al Rpct di scartare o prendere in carico le segnalazioni inviate e lo svolgimento di una prima istruttoria circa i fatti segnalati. Come già specificato, le segnalazioni di comportamenti scorretti/ irregolarità/illeciti all'interno dell'Azienda, vengono inserite dal whistleblower nell'interfaccia web creata con l'applicativo "whistleblowing" **che appare nella Homepage del sito istituzionale.**

L'applicativo utilizzato opera, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e consente di effettuare una segnalazione senza essere in possesso di alcuna credenziale di accesso, rispettando così l'anonimato del segnalante.

La segnalazione viene inviata rispondendo a domande divise a risposta facoltativa o obbligatoria. Il segnalatore alla fine del questionario potrà comunque scegliere se inviare la segnalazione come anonima o inserire i propri dati personali.

**ITER**

**La segnalazione di per sé non è sufficiente ad attivare il procedimento di whistleblowing.**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT il quale, ricevuta la segnalazione, comunica al segnalante l'avvenuta ricezione **entro 15 gg** lavorativi decorrenti dalla data di invio della segnalazione stessa.

Il Rpct prima di avviare l'istruttoria **valuta prima face la denuncia** e **verifica preliminarmente** i fatti menzionati e i requisiti della segnalazione e, laddove opportuno, dispone l'eventuale audizione del segnalante tramite la piattaforma in uso sul sito Arpac Multiservizi .

All'esito di dette verifiche il RPCT gestore, dandone sempre comunicazione al segnalante, può decidere:

**Archiviazione senza istruttoria**- non dando seguito alla segnalazione se

1. ritiene non meritevole di attenzione la segnalazione.
2. in caso di segnalazione anonima oppure di segnalazioni di cui al **paragrafo K**.
3. se la segnalazione è di natura e contenuto irrilevante ai sensi del D. Lgs. n.231/01 o priva di elementi di rischio o dei requisiti idonei.
4. nel caso di inerzia del segnalante che non risponde alle richieste di integrazioni del Gestore.

**Ulteriori approfondimenti**

Il RPCT, ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al whistleblower le necessarie integrazioni con il coinvolgimento di esperti, sia interni che esterni tenendo traccia dell'attività svolta al fine di fornire al segnalante le informazioni concernenti lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Nel corso dell'istruttoria, il RPCT può chiedere informazioni ad altri dirigenti e dipendenti, senza mai rilevare a questi l'identità del segnalante ammesso sia conosciuta dallo stesso né l'oggetto della denuncia.

**Essi sono tenuti alla massima collaborazione, fornendo i riscontri con tempestività e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta.**

**La mancata collaborazione è sanzionabile in via disciplinare (art. 8 DUP 15/2018).**

**Apertura dell'istruttoria**

Se lo ritiene opportuno e/o fondata la segnalazione prosegue con i necessari approfondimenti, tutelando la riservatezza del segnalante che acquisisce la titolarità di Whistleblower affinché scattino tutele e garanzie secondo la disciplina del Whistleblowing.

|                                                                                  |                                                                                                                          |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
|  | <b>REGOLAMENTO E PROCEDURA ARPAC MULTISERVIZI SRL<br/>PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA' AMMINISTRATIVE</b> |                            |
|                                                                                  | <b>WHISTLEBLOWING</b><br>Art. 54-bis D. Lgs. 165/2001 ex art.1, co 51<br>L. n. 190/12 e Del. A.N.A.C. n. 6 / 2001        | <b>ADOZIONE Marzo 2022</b> |

#### a) **Analisi preliminare**

Il RPCT può avvalersi della collaborazione di un **gruppo di lavoro** composto da altri funzionari competenti:

- un membro dell'OdV individuata nella persona del Presidente avv. **Valentina Di Maria**
- la titolare della P.O. "Protezione dati Privacy dott. **Iosella Loredana Langella**

Tutti i componenti del gruppo di lavoro sono tenuti agli obblighi sanciti per legge compreso mantenere il massimo riserbo sull'identità del segnalante e su ogni altro elemento che la possa rivelare, pena disciplinare per violazione del Codice di Comportamento e degli obblighi prescritti dalla legge.

Essi non sono informati sull'identità del segnalante, salvo il consenso espresso da quest'ultimo.

Il gestore potrà avvalersi anche della collaborazione dei:

1. Coordinatori di Area Aziendali
2. Responsabili degli Uffici
3. Altre funzioni aziendali per quanto di competenza e di professionisti esterni, e potrà richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante mediante la chat disponibile sul Portale.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà **archiviata con motivazione**.

Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la **successiva fase di approfondimento**.

Se eventualmente ci sono gli estremi di una denuncia penale il Rpct trasmette la segnalazione alle Autorità competenti concludendo la fase istruttoria di competenza.

#### b) **Approfondimenti specifici**

Il RPCT, in uno al gruppo di lavoro avvierà attività di approfondimenti specifici avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti della Società a supporto.

All'esito dell'istruttoria il RPCT può:

- concordare con l'A.U. l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- concordare con la Direzione Affari Legali e/o con altre Funzioni interessate e con gli ODV, eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi dell'Azienda (ad es. azioni giudiziarie);
- richiedere eventualmente l'avvio di un procedimento disciplinare a carico del segnalante/ whistleblower nel caso di segnalazioni in cui si siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio e l'infondatezza della stessa segnalazione.

#### c) **Fase Conclusiva**

Il gestore chiude l'istruttoria in qualunque momento e concorda con l'Organismo di Vigilanza eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione e del riscontro finale al segnalante.

Degli esiti si darà contezza al whistleblowing entro **60 gg.** che decorrono dalla ricezione della segnalazione.

#### **Caso di Pregiudizio al segnalante**

Qualora a seguito di una segnalazione fondata ne dovesse derivare un pregiudizio al segnalante che si sostanzia nell'emanazione di un atteggiamento discriminatorio, un demansionamento o l'adozione di una qualsiasi misura ritorsiva, lo stesso potrà inviare una comunicazione dei fatti accaduti direttamente ad Anac tramite il link whistleblowing Anac: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

L'Autorità Nazionale, previo accertamento della sussistenza dei fatti segnalati dal whistleblower (comunicazione che deve avvenire entro 90 gg. dalla conoscenza del pregiudizio) provvederà a rimuovere le misure ritorsive adottate e a sanzionare l'amministrazione che la eroga.

#### **Caso di conflitto di interessi e Sostituzione**

In caso di conflitto di interessi del Rpct Gestore, ovvero di segnalazione che riguardi il suo operato; oppure nell'assenza del Rpct Gestore, la segnalazione dovrà essere inviata al **Sostituto Gestore** individuato nella persona di avv. **Valentina Di Maria** che è tenuta a rispettare i tempi e le modalità di procedura di cui sopra all'indirizzo mail predisposto e di seguito riportato:

Login: [sostitutogestorewb@arpacmultiservizi.it](mailto:sostitutogestorewb@arpacmultiservizi.it)

Accesso: nella homepage del sito istituzionale ([www.arpacmultiservizi.it](http://www.arpacmultiservizi.it)) cliccare in alto a destra su "WEBMAIL"

**M. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

Ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del PNA il whistleblower va tutelato con garanzie precise tra cui:

**A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower**

per cui *"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, l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione"*.

**L'identità del segnalante**

- non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.
- può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'inculpato solo nei casi vi sia il consenso espresso del segnalante allorché la conoscenza dell'identità del segnalante risulta assolutamente indispensabile alla difesa dell'inculpato.

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

**La segnalazione del whistleblower** è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. L. 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..

**B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura 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.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Istituto.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione a:

- ✓ al Responsabile dell'Ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione che valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione
- ✓ ai soggetti preposti al Procedimento Disciplinare che valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- ✓ all'Ufficio Affari Legali, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'azienda.

**N. LA RESPONSABILITÀ**

Le Linee Guida n. 469/2021 chiariscono che, al fine di rafforzare le misure a tutela della riservatezza del segnalante, è opportuno introdurre nel Codice di Comportamento (art 54, co. 5, del d.lgs. 165/2001), forme di responsabilità specifica in capo sia al RPCT che riceve e gestisce le segnalazioni di whistleblowing, sia ai componenti del gruppo di lavoro che possano venire a conoscenza delle segnalazioni, con i dati e le informazioni in essa contenuti, sia ai segnalanti nei casi stabiliti dalla legge.

Per ottemperare a tale normativa la scrivente RPCT ha proposto come obiettivo dell'aggiornamento della sezione del PIAO- PPCT l'integrazione della normativa nel settore anzidetto.

Perciò anche l'eventuale violazione dei doveri nell'ambito di interesse che saranno contenuti nel Codice di Comportamento è fonte di responsabilità disciplinare.

**Responsabilità - Diritti - Doveri del Segnalante Whistleblower**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del c. p. e dell'art. 2043 del c.c..

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso di ufficio ovvero per aver inoltrato 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 oggetto della presente procedura.

Il Whistleblower, per essere tutelato come tale, deve avere la qualifica di dipendente ovvero identità assimilata (come già specificato) e deve direzionare la sua segnalazione al soggetto preposto dall'azienda, nel caso in specie il Rpct salvo le ipotesi di segnalazione consentita ai canali esterni ovvero all'Anac, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti e sempre in forma riservata e mai anonima.

Ne consegue che egli ha l'obbligo di inoltrare solo segnalazioni veritiere per cause previste dalla legge e non può inviare a soggetti diversi da quelli individuati dalla propria organizzazione o dalla legge pena l'esclusione delle tutele in capo al segnalante che non viene più considerato whistleblower ma solo soggetto denunciante senza garanzie e può incorrere in ritorsioni.

In AMS, conformemente alla legge di riferimento è stato stabilito che:

- ✓ Se il dipendente inoltra una segnalazione **contemporaneamente** al Rpct e ad un membro dell'Odv e/o al Collegio Sindaci, al Controllo Analogico, al RPCT socio Arpac e/o ad altro soggetto è considerato ugualmente whistleblower avendo indirizzato la notizia anche al soggetto competente e questi può collaborare con altri.
- ✓ Nel caso in cui la segnalazione pervenga **solo agli altri organi** e non al Rpct, le tutele non vengono applicate e la notizia viene trattata come semplice Accesso.
- ✓ Se il Rpct viene investito correttamente di una denuncia di ritorsione, ove ritenga la notizia meritevole di attenzione e previa istruttoria, può anche annullare la misura disciplinare nei confronti di chi ha segnalato e proporre una sanzione per colui che ha perpetrato la ritorsione.
- ✓ La tutela del segnalante però, decade qualora sia accertata la sua responsabilità per ipotesi di reati di calunnia e/o diffamazione anche solo con sentenza di 1° grado.

**Responsabilità Soggetto Ricevente- RPCT**

Il Rpct aziendale, in virtù della funzione rivestita è indicato come soggetto incaricato a ricevere la segnalazione dal soggetto identificato come whistleblower e deve esaminarla valutando i requisiti soggettivi e oggettivi della notizia anche ai fini della certezza dell'interesse all'integrità aziendale.

Se la notizia ha il *fumus* di fondatezza si **avvia l'istruttoria** e il segnalante sarà sottoposto alle cautele del whistleblower.

Se, al contrario, dopo un primo esame la notizia è considerata immeritevole di attenzione per scarsa veridicità o strumentalizzazione della stessa il segnalante non avrà diritto alle garanzie previste

In ogni caso si deve garantire in ogni fase la riservatezza dell'identità del segnalante mentre il Rpct che non tuteli l'identità del WB o agisca contro questi è soggetto all'applicazione di sanzioni pecuniarie.

**Responsabilità dell'Ente**

L'Ente non può essere considerato responsabile nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi (es. organi di stampa) e l'identità sia stata svelata da altri (in quel caso la segnalazione non sarà più sottratta all'accesso agli atti di cui si è detto sopra).

**Responsabilità del gruppo di lavoro a supporto del rpct**

L'Amministratore Unico di Arpac Multiservizi srl in persona del dott. Antimo Piccirillo, su richiesta e confronto con la scrivente Rpct incaricata ha valutato l'opportunità di costituire un gruppo di lavoro a supporto del RPCT prevedendo le stesse forme di responsabilità del RPCT in capo ai soggetti che fanno parte di tale gruppo.

**Responsabile Dati Privacy**

Discorso analogo vale per gli amministratori e per il personale specialistico esperto nella gestione e nella trattazione informatica dei dati personali.

La violazione da parte di dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT, ivi compresa la tutela del dipendente che segnala condotte illecite ai sensi dell'art. 54-bis, è sanzionabile sotto il profilo disciplinare.

**O. SANZIONI**

La Direttiva UE sul Whistleblowing include anche dettagli sulle **sanzioni**.

**Le aziende** che ostacolano o tentano di ostacolare la segnalazione di irregolarità subiranno sanzioni.

Lo stesso vale se le aziende non mantengono riservata l'identità del segnalante e saranno punite anche le ritorsioni nei confronti dei whistleblower.

**Il segnalante** che inoltra una segnalazione dolosamente infondata è soggetto all'irrogazione di una sanzione disciplinare con comunicazione della stessa al segnalato per consentirgli di adottare i rimedi previsti.

**P. DISPOSIZIONI FINALI**

Per tutto quanto non è previsto nel presente Regolamento e/o nella Procedura, si rimanda alla vigente normativa nazionale in materia e alle Linee Guida come da Deliberazioni su riportate.