





















# WHISTLEBLOWING

	<p style="text-align: center;"><b>COS'E' IL WHISTLEBLOWING?</b></p> <p>È un istituto che regola giuridicamente la <u>tutela di coloro che segnalano violazioni</u>.</p> <p>La norma di riferimento nazionale è il D.Lgs. 24/23.</p> <p>1</p>
   	<p style="text-align: center;"><b>CHI È IL WHISTLEBLOWER?</b></p> <p>È colui che <u>segnala violazioni</u> che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.</p> <p>Ad esempio, nell'ASP IMMeS e PAT possono inviare segnalazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i dipendenti dell'ASP IMMeS e PAT (es. amministrativo e sanitario),</li> <li>- i lavoratori subordinati di società,</li> <li>- i lavoratori autonomi (es. collaboratore e consulente, liberi professionisti),</li> <li>- i volontari,</li> <li>- i tirocinanti (retribuiti o non retribuiti),</li> <li>- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (es. componenti dei consigli di amministrazione, OIV, ODV).</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>IL WHISTLEBLOWER NON È L'ORGANIZZAZIONE SINDACALE!</b></p> <p>2</p>
	<p style="text-align: center;"><b>A CHI SI DEVE INVIARE LA SEGNALAZIONE INTERNA?</b></p> <p>Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (<b>RPCT</b>) dell'Ente.</p> <p>3</p>
  	<p style="text-align: center;"><b>COME È POSSIBILE INVIARE LA SEGNALAZIONE SCRITTA AL RPCT (canali interni)?</b></p> <p>Tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>piattaforma informatica:</b> piattaforma "<b>WhistleblowingPA</b>" accessibile dal sito internet dell'Ente al seguente link: <a href="https://aspimmesepat.whistleblowing.it/">https://aspimmesepat.whistleblowing.it/</a>;</li> <li>• <b>servizio postale:</b> indirizzata al <b>RPCT</b> c/o la sede dell'ASP IMMeS e PAT in via Marostica n. 8 – 20146 Milano. La Segnalazione dovrà essere inserita <b>in due buste chiuse</b>; la <b>prima busta con i dati identificativi</b> del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento e la <b>seconda busta con la Segnalazione</b>, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una <b>terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al RPCT"</b>;</li> <li>• <b>ufficio protocollo:</b> a mezzo consegna a mano presso l'Ufficio Protocollo. La Segnalazione dovrà essere inserita <b>in due buste chiuse</b>; la <b>prima busta con i dati identificativi</b> del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento e la <b>seconda busta con la Segnalazione</b>, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una <b>terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al RPCT"</b>.</li> </ul> <p>4</p>
 	<p style="text-align: center;"><b>COME È POSSIBILE FARE LA SEGNALAZIONE ORALMENTE AL RPCT?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>oralmente:</b> telefonando al numero diretto del RPCT o dell'Ufficio dedicato del RPCT.</li> <li>• <b>di persona</b> richiedendo apposito appuntamento (telefonicamente o a mezzo e-mail) al RPCT o all'Ufficio dedicato del RPCT.</li> </ul> <p><b>RPCT</b> Tel: 02 4029.517 e-mail: responsabile.anticorruzione@trivulziomail.it</p> <p><b>UFFICIO DEL RPCT</b> Tel: 02 4029.7659 e-mail: anticorruzione@pioalbergotrivulzio.it</p> <p>5</p>

	<p><b>COME DEVE ESSERE FATTA LA SEGNALAZIONE: CIOÈ <u>QUALI ELEMENTI DEVONO RISULTARE CHIARI?</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Circostanze di tempo,</li> <li>- Circostanze di luogo,</li> <li>- Descrizione del fatto,</li> <li>- Generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto cui attribuire i fatti.</li> </ul> <p>Utile anche indicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Documenti (prove),</li> <li>- Testimoni.</li> </ul> <p>6</p>
	<p><b>COSA PUO' ESSERE SEGNALATO?</b></p> <p>Violazioni che <u>ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione.</u></p> <p>Violazioni del diritto nazionale o del diritto dell'Unione Europea (comportamenti, atti ed omissioni).</p> <p>Violazioni che sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- illeciti amministrativi,</li> <li>- illeciti civili,</li> <li>- illeciti contabili,</li> <li>- illeciti penali,</li> <li>- condotte illecite <i>ex D.Lgs. 231/01.</i></li> </ul> <p>Violazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- commesse,</li> <li>- ancora non commesse che si ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti,</li> <li>- volte ad occultare violazioni.</li> </ul> <p>Comportamenti, atti od omissioni di cui si è venuti a conoscenza <b><u>in un contesto lavorativo pubblico.</u></b></p> <p>7</p>
	<p><b>COSA <u>NON</u> PUO' ESSERE SEGNALATO?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>notizie prive di fondamento,</u></li> <li>• <u>informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico,</u></li> <li>• informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili,</li> <li>• <u>voci di corridoio,</u></li> <li>• irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse personale,</li> <li>• <u>contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale,</u></li> <li>• contestazioni, rivendicazioni o richieste che <u>attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico</u> anche con le figure gerarchicamente sovraordinate,</li> <li>• segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose,</li> <li>• <u>discriminazioni tra colleghi,</u></li> <li>• <u>conflitti interpersonali</u> tra il segnalante e altro lavoratore o con superiore gerarchico,</li> <li>• segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica.</li> </ul> <p>8</p>
  	<p><b>QUALI SONO <u>LE TUTELE</u> PER IL WHISTLEBLOWER?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Riservatezza:</u></b> l'identità del segnalante e il contenuto della segnalazione <b>non possono essere rivelati</b> e sono trattate <u>solo</u> dal RPCT e dall'ufficio dedicato del RPCT.</li> <li>• <b><u>Protezione cioè tutela da eventuali misure ritorsive:</u></b> non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione, cioè atti, provvedimenti, comportamenti e omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti, es. licenziamento, sospensione, discriminazione, etc.).</li> <li>• <b><u>Misure di sostegno</u></b> fornite dagli enti del Terzo Settore – sito internet di ANAC.</li> </ul> <p><b><u>IMPORTANTE: SE LA SEGNALAZIONE È ANONIMA NON CI SONO TUTELE!</u></b></p> <p>9</p>

	<p style="text-align: center;"><b>RISERVATEZZA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni e cioè il RPCT e l'Ufficio del RPCT.</li> <li>• La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.</li> <li>• La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.</li> <li>• La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.</li> </ul> <p>10</p>
	<p style="text-align: center;"><b>RITORSIONI</b></p> <p><u>Esempi di comportamenti, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione, che provocano o posso provocare al segnalante un danno ingiustificato:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il <u>licenziamento</u>, la sospensione o misure equivalenti,</li> <li>- la retrocessione di grado o la <u>mancata promozione</u>,</li> <li>- il <u>mutamento di funzioni</u>, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro,</li> <li>- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa,</li> <li>- le <u>note di merito negative</u> o le referenze negative,</li> <li>- l'<u>adozione di misure disciplinari</u> o di altra sanzione, anche pecuniaria,</li> <li>- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo,</li> <li>- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole,</li> <li>- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione,</li> <li>- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine,</li> <li>- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi,</li> <li>- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro,</li> <li>- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi,</li> <li>- l'<u>annullamento di una licenza o di un permesso</u>,</li> <li>- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici,</li> <li>- la <u>pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati</u>,</li> <li>- una valutazione della performance artatamente negativa, una revoca ingiustificata di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto, il reiterato rigetto di richieste es. di ferie e di congedi.</li> </ul> <p>11</p>
	<p style="text-align: center;"><b>NON PUNIBILITÀ DEI SEGNALANTI</b></p> <p>Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- coperte dall'<u>obbligo di segreto</u>, diverso da quello professionale forense e medico, o</li> <li>- <u>relative alla tutela del diritto d'autore</u> o</li> <li>- alla <u>protezione dei dati personali</u> ovvero</li> </ul> <p>se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.</p> <p>12</p>
	<p style="text-align: center;"><b>LIMITI DELLA TUTELA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il segnalante risponde per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia.</li> <li>• Il segnalante è ritenuto responsabile per informazioni false riportate con dolo o colpa grave.</li> </ul> <p>13</p>
	<p style="text-align: center;"><b>COSA FA IL RPCT QUANDO RICEVE LA SEGNALEZIONE?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rilascia al segnalante <u>avviso di ricevimento</u> della segnalazione <u>entro sette giorni</u> dalla data di ricezione,</li> <li>• mantiene le <u>interlocuzioni</u> con il segnalante,</li> <li>• può richiedere al segnalante, se necessario, <u>integrazioni</u>,</li> <li>• dà diligente seguito alla segnalazione ricevuta,</li> <li>• <u>fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi</u> dalla data dell'avviso di ricevimento (o in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione).</li> </ul> <p><b>RPCT PUO'</b> sentire la persona coinvolta.</p> <p>14</p>

	<p style="text-align: center;"><b><u>PER QUANTO TEMPO SARANNO CONSERVATI I DATI PERSONALI?</u></b></p> <p>Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.</p> <p>15</p>
	<p style="text-align: center;"><b>QUANDO CI SI PUO' RIVOLGERE AD ANAC?</b> (c.d. <b><u>segnalazione ESTERNA</u></b>)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. il canale di comunicazione non è attivo,</li> <li>2. il canale di comunicazione non è conforme a quanto previsto dalla legge,</li> <li>3. il <i>Whistleblower</i> ha già effettuato una segnalazione interna e la segnalazione non ha avuto seguito,</li> <li>4. il <i>Whistleblower</i> ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione,</li> <li>5. il <i>Whistleblower</i> ha fondato motivo di ritenere che la violazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>SITO ANAC:</b> <a href="https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing">https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing</a></p> <p>16</p>
	<p style="text-align: center;"><b>QUANDO SI PUÒ FARE UNA DIVULGAZIONE?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. il <i>Whistleblower</i> ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna,</li> <li>2. il <i>Whistleblower</i> ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni,</li> <li>3. il <i>Whistleblower</i> ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse,</li> <li>4. il <i>Whistleblower</i> ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.</li> </ol> <p>17</p>

## **PER QUALSIASI INFORMAZIONE**

<b>RPCT</b>	<b>UFFICIO DEL RPCT</b>
TEL: 02 4029.517	TEL: 02 4029.7659
E-MAIL: responsabile.anticorruzione@trivulziomail.it	E-MAIL: anticorruzione@pioalbergotrivulzio.it

NOVEMBRE 2023  
REV. 01

[www.iltrivulzio.it](http://www.iltrivulzio.it)