



FARMACAP

Azienda Speciale Farnasociosanitaria Capitolina

Via Ostiense, 131/L
00154 – Roma
Tel. 06/57088.1 (Centralino)
Fax 06/57303370

DISPOSIZIONE OPERATIVA FARMACAP
DISOP_14_v01
PROT. 112DG/2023 del 28/08/2023

A tutti i Dipendenti
Loro Sedi

Oggetto: Linee Guida Sistema aziendale whistleblowing

Buongiorno a tutti.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 24/2023, in attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni dei diritti dell'Unione e recante disposizioni riguardanti le protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, Farmacap si è dotata di un Portale informatico di segnalazione il cui link è possibile trovare sul nuovo sito internet aziendale al percorso

- Amministrazione trasparente
- Altri contenuti - Dati ulteriori

La piattaforma scelta è "WhistleblowingPA", un progetto nato da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions Impresa Sociale per offrire a tutte le Pubbliche Amministrazioni un software informatico gratuito per dialogare con i segnalanti, grazie a modalità che garantiscono l'anonimato.

Di seguito, quindi, trovate le linee guida per l'utilizzo del servizio.

IL DIRETTORE GENERALE
Ing. Sebastiano Di Guardo



Farmacap
Azienda Speciale
Farnasociosanitaria
Capitolina
P.Iva 05903241007
Reg. Imp. 97145550584



DISPOSIZIONE OPERATIVA FARMACAP

DISOP_14_v01

PROT. 112DG/2023 DEL 28/08/2023

1. Il precedente inquadramento normativo italiano

In Italia la legge 190/2012 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la tutela del dipendente che segnala illeciti (il c.d. whistleblower) “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”.

Tuttavia, nonostante l’indubbio impatto soprattutto di ordine culturale di tale intervento legislativo, l’efficacia dell’istituto appariva di fatto limitata sotto diversi punti di vista: l’ambito di applicazione troppo ristretto che di fatto tutelava solo i dipendenti pubblici, l’inadeguatezza della tutela contro gli atti discriminatori e l’inadeguatezza nella tutela della riservatezza del segnalante.

Il legislatore italiano ha sentito quindi l’esigenza di una prima razionalizzazione e sistematizzazione della materia. Così è stata emanata la legge 179/2017, che ha previsto l’estensione della nozione stessa di dipendente pubblico, che ricomprende anche il dipendente di un ente pubblico economico e il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell’articolo 2359 del c.c.. Allo scopo di aumentare sempre più la capacità di far emergere episodi di cattiva amministrazione, la tutela viene estesa anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione pubblica, inoltre, l’art. 2 della normativa introduce anche una tutela specifica del lavoratore dipendente da un privato datore di lavoro che segnali illeciti, andando a incidere sul d.lgs. n. 231/2001.

La tutela si riferisce alla fattispecie del dipendente che, essendo venuto a conoscenza per ragioni di ufficio della commissione di illeciti da parte di altri dipendenti, pur essendo esposto al rischio di possibili ritorsioni, decida di segnalare tali illeciti nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione denunciandoli al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, o all’ANAC, o all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile. In tale caso il dipendente, sia pubblico che privato, è tutelato da possibili ritorsioni del datore di lavoro che ridondano in vizio di nullità dell’atto discriminatorio da quest’ultimo posto in essere.

2. Il D.Lgs 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019

La Direttiva UE 2019/1937 parte dal presupposto che i whistleblower svolgono un ruolo importantissimo nella denuncia e nella prevenzione di violazioni di norme nella salvaguardia del benessere della società ed introduce degli elementi di novità:

- è stato introdotto, per tutti gli stati membri, un vero e proprio diritto alla segnalazione;
- viene attribuito al whistleblower un duplice ruolo: è uno strumento di prevenzione degli illeciti e una manifestazione di un diritto umano (libertà di espressione);
- introduce norme minime comuni per tutti gli stati membri al fine di dare uniformità alla normativa nazionale;
- prevede una tutela del whistleblower senza differenziazione tra settore pubblico e privato.

Nel nostro ordinamento il provvedimento attuativo della suddetta Direttiva UE è il d.lgs 24/2023





che raccoglie, in un unico testo normativo, la disciplina dei Canali di Segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato al fine di incentivare il whistleblower all'effettuazione della segnalazione di illeciti.

Dal combinato dell'art. 1 e dell'art. 2 del d.lgs si ricava che il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europa che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

3. Chi può effettuare la segnalazione e quando è possibile effettuarla

Possono effettuare una segnalazione le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblici
- lavoratori subordinati
- lavoratori autonomi
- collaboratori, liberi professionista e i consulenti
- volontari e tirocinanti
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La segnalazione può essere effettuata, dai soggetti legittimati a farla, non solo quando il rapporto di lavoro è ancora in corso ma anche:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato
- durante il periodo di prova
- quando il rapporto giuridico si è sciolto (pensionati) se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

4. L'oggetto della segnalazione

È possibile segnalare i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, in particolare:

- Violazioni di disposizioni normative nazionali:
 - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione ivi previsti.
- Violazioni di disposizioni normative europee
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea;
 - atti od omissione che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.
- Informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;



- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga che si possono ragionevolmente verificare;
- fondati sospetti.

Diversamente da quanto previsto nelle precedenti Linee guida ANAC n. 469/2021, non sono più ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività.

I motivi che hanno indotto il whistleblower ad effettuare la segnalazione non sono da considerarsi rilevanti al fine delle tutele previste dal decreto.

Le disposizioni del decreto non si applicano, però, “alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante”.

5. Come fare la segnalazione in Farmacap

Nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023, Farmacap ha aggiornato le proprie Linee Guida procedendo alla pubblicazione delle stesso unitamene ad un'informativa chiara ed esplicita circa procedure e presupposti necessari ad effettuare eventuali segnalazioni.

A tal fine Farmacap si è dotata di un CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO che garantisce, grazie alla crittografia end-to-end, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della eventuale documentazione allegata.

Nel particolare Farmacap si è dotata di un Portale informatico di segnalazione: la piattaforma scelta è “WhistleblowingPA”, un progetto nato da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions Impresa Sociale per offrire a tutte le Pubbliche Amministrazioni un software informatico gratuito per dialogare con i segnalanti, grazie a modalità che garantiscono l'anonimato.

La piattaforma informatica WhistleblowingPA è realizzata tramite il software open source GlobaLeaks ed è stata pubblicata sul nuovo sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti – Dati Ulteriori.

La gestione del Canale di Segnalazione Interno è affidata al Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

A segnalazione effettuata, il programma rilascia immediatamente al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, cioè un CODICE DI RICEVUTA, che attesta la presa in carico da parte del RPCT della segnalazione stessa.

La segnalazione si declina nelle seguenti fasi:

FASE 1 – ACCESSO E COMPILAZIONE

- ✓ Accedere al Portale di segnalazione cliccando su “Whistleblowing” presente nella sezione Altri Contenuti – Dati Ulteriori di Amministrazione Trasparente;
- ✓ prendere visione dell'Informativa Privacy dedicata mettendo un fleg nell'apposita casella;
- ✓ cliccare sul bottone INVIA UNA SEGNALAZIONE;
- ✓ cliccare nuovamente su INVIA UNA SEGNALAZIONE;





- ✓ si aprirà un POP-UP che informerà il segnalante che, ad avvenuto invio della segnalazione, il programma restituirà un Codice di Ricevuta, visualizzabile solo da lui stesso, che potrà essere utilizzato per rientrare nella segnalazione, per leggere la risposta da parte del RPCT aziendale o per allegare documentazione;
- ✓ cliccare su PROCEDI;
- ✓ procedere alla compilazione della Sezione “Informazioni Preliminari” e cliccare su Successivo (i campi obbligatori sono rappresentati con un asterisco *);
- ✓ procedere alla compilazione della Sezione “Compila la tua Segnalazione” – in questa sezione il segnalante ha la possibilità di scegliere un metodo di contattato alternativo, oltre al Portale stesso, a scelta tra E-mail, Telefono, Altro – e cliccare su Successivo (i campi obbligatori sono rappresentati con un asterisco *);
- ✓ prendere visione dell’informativa sulla tutela dell’identità del segnalante fleggando la relativa casella presente nella Sezione “Passo Conclusivo”;
- ✓ cliccare su INVIA
- ✓ Il Portale restituirà il Codice di Ricevuta che potrà essere inserito nel riquadro “Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta” della Piattaforma per le funzionalità sopra esplicitate.

FASE 2 – GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

- ✓ L’esame della segnalazione da parte del RPCT aziendale, cui consegue l’avvio dell’istruttoria, avviene entro cinque giorni lavorativi dal ricevimento della stessa.
- ✓ Il RPCT darà seguito alla segnalazione ricevuta mantenendo le interlocuzioni con la persona segnalante a cui potrà richiedere, se necessario, delle integrazioni.

FASE 3 – INVIO DELLA RISPOSTA

- ✓ Entro 3 mesi dall’avviso di ricevimento il RPCT aziendale dovrà fornire riscontro alla segnalazione.
- ✓ Tale riscontro sarà fornito sempre attraverso la Sezione “Commenti” del Portale, a cui il segnalante potrà accedere utilizzando il Codice di Ricevuta.
- ✓ Qualora il segnalante avrà indicato un metodo alternativo di contatto, la risposta sarà inviata anche a tale mezzo.

Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario e comunque non oltre i 5 anni a decorrere dalla comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione.

Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all’art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, sempre garantendo la riservatezza delle persone coinvolte, del numero delle segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

6. Altri Canali di Segnalazione





La scelta del canale di segnalazione non è più demandata alla discrezione del Whistleblower in quanto, in via prioritaria, è da prediligere l'utilizzo del Canale Interno.

Solo al ricorrere di alcune specifiche condizioni è possibile utilizzare altri canali di segnalazione:

- Canale esterno (gestito da A.N.A.C.);
- Divulgazione Pubblica;
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne è l'A.N.A.C..

È possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- il soggetto segnalante opera in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi;
- il segnalante già ha effettuato una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondato motivo 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;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

È previsto l'obbligo per A.N.A.C. di notificare un avviso di avvenuta ricezione della segnalazione all'interessato entro 7 giorni e di dare riscontro alla segnalazione entro tre mesi o, se ricorrono motivate ragioni, entro sei mesi.

Per Divulgazione Pubblica si intende "rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone".

La persona che effettua una segnalazione attraverso la divulgazione pubblica beneficia della tutela prevista se, al momento della stessa, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha effettuato già una segnalazione interna ed esterna o direttamente una esterna ma non ne è stato dato riscontro entro i termini stabiliti;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

7. Tutela del segnalante

Il D.lgs. 24/2023 rinforza notevolmente le misure di protezione e di sostegno del whistleblower in tema di garanzia di riservatezza, protezione da atti ritorsivi, limitazione della responsabilità e misure di sostegno.

L'identità del whistleblower non potrà essere rilevata, se non con l'espresso consenso del segnalante





stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo dello stesso ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Tuttavia, questo diritto alla riservatezza non ha portata assoluta: l'ampiezza della tutela varia, infatti, a seconda delle disposizioni che regolano i possibili procedimenti (penale, civile, disciplinare) in cui la persona potrà trovarsi coinvolta.

In tema di protezione da atti ritorsivi, il D.lgs. 24/2023 conferma le garanzie contro ritorsioni e discriminazioni nei confronti del segnalante accogliendo una nozione ampia di "ritorsione". Per essa, infatti si intende "qualsiasi comportamento, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto".

Si introduce, inoltre, un'ulteriore forma di tutela in sede processuale: si presume che le condotte ritorsive siano state poste in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

L'onere della prova che tali condotte o atti sono estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

È esclusa, inoltre, la responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o riveli, attraverso i canali di segnalazione previsti, informazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, a condizione che vi sia il fondato motivo di ritenere che la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria alla svelare la violazione.

È stata, infine, prevista l'istituzione da parte di A.N.A.C. di un elenco degli Enti del Terzo Settore che forniscono misure di sostegno per i whistleblower.

Tali misure, individuate dall'art. 18 del D.lgs. 24/2023, consistono nell'assistenza e nella consulenza a titolo gratuito "sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato".

8. Estensione delle tutele

Le misure di protezione de segnalante si applicano anche:

- al facilitatore (ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;





- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano ne medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

9. Perdita della tutela

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciate è irrogata una sanzione disciplinare.

10. Valutazione di impatto della protezione dei dati - DPIA

Come espressamente previsto dall'Art. 13 del Decreto 24/2023, già nella fase di progettazione del disegno organizzativo per la dotazione della Piattaforma "WhistleblowingPA", Farmacap ha proceduto all'effettuazione della "Valutazione di impatto delle protezione dei dati" (DPIA) prevista all'art. 35 del GDPR.

Scopo di detto documento è di delineare il quadro delle misure di sicurezza, organizzative, fisiche e logiche, adottate e da adottare per il trattamento dei dati personali effettuato da Farmacap - Azienda Speciale Farmasociosanitaria Capitolina - per una valutazione dell'impatto sui trattamenti.

In particolare alla Gestione dei dati personali forniti dai soggetti che segnalino illeciti – Whistleblower – è stato attribuito un livello di rischio Basso 2/10.

11. Conclusioni

In Farmacap, il recepimento della nuova normativa sul whistleblower non è stato inteso come un ulteriore costo ma come un'opportunità per migliorare il processo di gestione dei rischi, ovvero un vantaggio che può aiutare l'Azienda ad aumentare il grado di efficienza della gestione e a individuare tempestivamente frodi interne, condotte irregolari e altri fattori che possono esporre l'Azienda stessa a sanzioni amministrative o economiche e a danni reputazionali.

