

Prot. 49/DG del 24.12.2025

A tutti i Dipendenti
Loro Sedi

Oggetto: Aggiornamento DISPOSIZIONE OPERATIVA DISOP_14_v01
PROT. 37DG/2023 del 24/07/2023 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 protezioni 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 fermo restando la possibilità, prevista dalla normativa, di effettuare **SEGNALAZIONI ORALI** come specificato nel paragrafo 6 delle presenti Linee Guida (aggiornamento della Dispositiva Operativa DISOP_14_v01).

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Casati Giorgio

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 Europea 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 professionisti 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 unitamente 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 Altri Contenuti – Dati Ulteriori di Amministrazione Trasparente.

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 contatto 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. Segnalazioni Orali

La normativa sul whistleblowing prevede che, insieme ai canali di segnalazione interna in forma scritta, siano previsti dei canali di segnalazione interna in forma orale. Le segnalazioni scritte e orali sono diverse e nascono per rispondere a principi diversi.

La segnalazione in forma orale nasce per rispondere all’esigenza di quei segnalanti che non se la sentono di scrivere, che non sono a proprio agio con il computer, o che preferiscono avere davanti un interlocutore. Questa modalità è dunque fondamentale per garantire maggiore accessibilità al sistema Whistleblowing ma presenta alcune criticità ed è proprio per questo che Farmacap consiglia di effettuare le segnalazioni attraverso la Piattaforma dedicata in quanto canale migliore per garantire la riservatezza.

I Canali orali che sono previsti in Farmacap sono i seguenti:

- **Telefonata:** è il mezzo di comunicazione in forma orale più semplice, che permette di ottenere una segnalazione guidata tra segnalante e ricevente. Da un punto di vista tecnologico, le telefonate tradizionali non garantiscono particolare riservatezza né in termini di tutela dello scambio informativo né di tutela dell’identità del segnalante.

Il segnalante che decide, comunque, di optare per una segnalazione Orale può contattare il numero direttore del RPCT Farmacap (06/57088205) oppure contattare il centralino al numero 06/570881 e richiedere del RPCT aziendale.

Alla ricezione di una telefonata di segnalazione, il RPCT deve prendere immediatamente in carico la situazione, assicurandosi di creare un ambiente sicuro e riservato. È fondamentale che

il responsabile allontanare le persone presenti nella stanza, garantendo che nessuno interferisca con il processo di comunicazione. Successivamente, deve attivare tutte le misure necessarie per preservare la riservatezza del segnalante, come la protezione dei dati sensibili e l'adozione di accorgimenti che impediscano la divulgazione non autorizzata delle informazioni ricevute

- Incontro diretto: anche questo canale non garantisce la stessa riservatezza di una piattaforma informatica ma ha il vantaggio di mettere la persona che segnala a proprio agio grazie all'interazione diretta e permettere di guidare il segnalante nella sua segnalazione.

In entrambi i canali di segnalazione Orale, Farmacap ha previsto la redazione di un **verbale** specifico in cui siano indicate le seguenti informazioni/domande richieste dal RPCT al segnalante, che tra l'altro sono inserite nel questionario della Piattaforma scritta di segnalazione:

- Che rapporto hai con l'ente oggetto della segnalazione?
- Hai già segnalato internamente all'ente?
- Se la risposta precedente è SI: A chi hai segnalato? Quale è stato l'esito della segnalazione?
- Hai già segnalato o denunciato a Procura, forze dell'ordine o ANAC?
- Hai subito discriminazioni o ritorsioni in seguito a segnalazioni interne o esterne già effettuate?
- Descrivi quello che è successo in modo esteso
- Quando è avvenuto l'illecito? L'illecito è ancora in corso?
- Chi, internamente all'ente, ha tratto beneficio dall'illecito?
- Chi ha tratto beneficio dall'illecito esternamente all'ente (aziende e/o persone)?
- Conosci la dimensione economica dell'illecito?
- Che tipo di accesso o conoscenza hai rispetto alle informazioni che segnali?
- Con chi ne hai parlato, oltre a noi? Che consigli ti hanno dato?
- Puoi fornire informazioni utili per verificare il contenuto della tua segnalazione?
- Credi o temi che potresti subire conseguenze in seguito alla tua segnalazione?

Una volta che la segnalazione è stata verbalizzata e protocollata con un protocollo interno, il RPCT deve poter mettere il segnalante nelle condizioni di verificare il contenuto, richiedere correzioni in caso di inesattezze o mancanze, e sottoscriverlo una volta accertata la correttezza.

Per le segnalazioni Orali con Incontro diretto il verbale verrà redatto in concomitanza con la segnalazione stessa e fatto visionare e sottoscrivere dal segnalante nella stessa sede.

Il segnalante comunicherà al RPCT il proprio indirizzo mail o Pec a cui sarà inviata copia del verbale sottoscritto.

Per le segnalazioni Orali telefoniche, il verbale verrà redatto dal RPCT entro il termine di 5 giorni lavorativi, entro i quali il RPCT contatterà il segnalante che potrà ricevere il verbale per la sottoscrizione o tramite mail o tramite Pec e restituirlo sottoscritto al RPCT entro i successivi 3 giorni lavorativi utilizzando lo stesso canale di invio.

- Entro 3 mesi dalla sottoscrizione del verbale di segnalazione il RPCT aziendale dovrà fornire riscontro alla segnalazione utilizzando gli indirizzi mail o Pec comunicati dal segnalante.

Anche per le segnalazioni Orali, le segnalazioni stesse 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.

7. 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.

8. 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 casali 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".

9. 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.

10. 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.

11. 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 della 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.

12. Sanzioni

Il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul whistleblowing. Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura.

L'amministrazione può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte.

13. 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.