



## **WHISTLEBLOWING POLICY**

### **Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità**

(ai sensi della Legge 30 novembre 2017 n. 179  
«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»)

*Adottato con Delibera del CdA del 26/03/2024*



## Sommario

<b>1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO</b> .....	<b>3</b>
<b>2. AMBITO SOGGETTIVO – I SOGGETTI TUTELATI</b> .....	<b>6</b>
<b>3. AMBITO OGGETTIVO – LE SEGNALAZIONI E LA COMUNICAZIONE DI MISURE RITORSIVE</b> .....	<b>7</b>
3.1 Le segnalazioni.....	8
3.2 Oggetto della segnalazione .....	9
3.3 Elementi e caratteristiche della segnalazione .....	10
3.4 Segnalazioni anonime.....	11
<b>4. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER</b> .....	<b>11</b>
4.1 Tutela della riservatezza .....	11
4.2 Tutela da misure discriminatorie o ritorsive .....	12
4.3 La “giusta causa” di rivelazione di notizie coperte dall’obbligo di segreto .....	13
4.4 Condizioni per la tutela.....	14
4.5 Tutela della riservatezza del segnalato .....	15
<b>5. LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b> .....	<b>15</b>
5.1 Contenuto delle segnalazioni .....	15
5.2 Modalità e destinatari della segnalazione.....	16
5.3 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione.....	16
<b>6. DISPOSIZIONI FINALI</b> .....	<b>19</b>



## 1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Con il termine "**whistleblowing**" si identifica la segnalazione compiuta da un lavoratore che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di una frode, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

Nella sua accezione più ampia, esso rappresenta uno strumento legale atto a segnalare tempestivamente ad una serie di soggetti (Autorità Giudiziaria, Corte dei conti, Autorità Nazionale Anticorruzione, Responsabile anticorruzione all'interno del proprio Ente/Azienda): pericoli sul luogo di lavoro, frodi all'interno, ai danni o ad opera dell'organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, negligenze mediche, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione o concussione e molti altri ancora.

Il recepimento nell'ordinamento nazionale della disciplina del whistleblowing è stato effettuato anche in conseguenza del contesto e dei provvedimenti che sono stati attuati, nel corso del tempo, a livello internazionale (vedasi la "Convenzione Civile sulla Corruzione del Consiglio d'Europa del 4 novembre 1999", che prevedeva una tutela contro "qualsiasi sanzione ingiustificata nei confronti di dipendenti i quali, in buona fede e sulla base di ragionevoli sospetti, denunciano fatti di corruzione alle persone o autorità responsabili"; o, ancora, la "Convenzione ONU contro la corruzione del 30 ottobre 2003", che sanciva la possibilità di introdurre nell'ordinamento di ciascuno Stato adeguate misure di tutela per coloro i quali segnalino alle autorità competenti eventi concernenti i reati contemplati all'interno della Convenzione stessa).

Proprio allo scopo di rendere il quadro normativo più omogeneo a livello comunitario, nell'ottobre 2019 è stato emanato uno specifico provvedimento, la Direttiva 2019/1937, riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione", che rafforza e uniforma le misure di protezione, stabilendo l'obbligo di creare canali di segnalazione interni per soggetti giuridici privati con oltre 50 dipendenti, tutti i soggetti del settore pubblico (compresi soggetti di proprietà o sotto il controllo di tali soggetti) o comuni con più di 10.000 abitanti.

Allo stato attuale, si è ancora in attesa del provvedimento di recepimento da parte del legislatore (scadenza prevista: dicembre 2021 – eccezion fatta per il settore privato e per le imprese che impiegano meno di 250 lavoratori, nel cui caso il termine in questione è esteso al 17 dicembre 2023).

L'evoluzione legislativa afferente al *whistleblowing* è iniziata dal settore pubblico, nell'ambito del quale la Legge 190/2012 (c.d. Legge "Anticorruzione") ha modificato il D. Lgs. 165/2001 introducendo l'art. 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

La fonte normativa del c.d. *whistleblowing* è rinvenibile nell'articolo 1 della legge n. 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*".

Tale articolo ha integralmente sostituito il precedente testo dell'art. 54 bis del d.lgs. n.165/2001 come introdotto dalla legge anticorruzione n.190/2012, ampliandone la portata e le tutele. Nello specifico, giova sottolineare come, mentre in fase di prima elaborazione della norma l'ambito



soggettivo di applicazione riguardasse solo il “pubblico dipendente” tout court, in seguito alle modifiche apportate dalla L. 179/2017, lo stesso attualmente ricomprenda il personale appartenente non solo a Pubbliche Amministrazioni (di cui all’art. 1, comma 2 della norma), ma anche ad enti che impiegano personale in regime di diritto pubblico (art. 3), nonché a enti e società private in controllo pubblico ai sensi dell’art. 2359 c.c.

Rientra, pertanto, in tale casistica anche la farmacia Comunale Spa, in quanto controllata dal socio pubblico Comune di Calimera al 51%.

Per ciò che concerne i destinatari delle segnalazioni ex art. 54-bis D. Lgs. 165/2001, le stesse vanno indirizzate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), ovvero all’ANAC nel caso in cui il fatto segnalato riguardi direttamente quest’ultimo. Di conseguenza, al contrario di quanto avveniva in base alla previgente versione dell’articolo, la nuova formulazione della norma esclude in maniera esplicita la trasmissione della segnalazione al superiore gerarchico o altri soggetti diversi dal RPCT, al fine di evitare eventuali situazioni di soggezione o timore che potrebbero pregiudicare la volontà da parte del segnalante di dare inizio alla procedura di whistleblowing.

Publicato in Gazzetta Ufficiale il 15.03.2023, il D. Lgs. 24/2023 predispone nuove regole circa il whistleblowing, il nuovo decreto si rivela dunque un importante punto di svolta rispetto a quanto sino ad oggi previsto dalla normativa di settore. Approvato durante la seduta del Consiglio dei Ministri del 9 Marzo, il nuovo documento prevede l’implemento delle pratiche già esistenti, l’introduzione di nuove discipline e tutele più blindate per i whistleblower.

Antecedentemente all’approvazione del D. Lgs. 24/2023, nel settore pubblico, la regolamentazione del whistleblowing era garantita dall’art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001. Quest’ultimo disponeva espressamente il divieto di ripercussioni per il pubblico dipendente qualora segnalasse al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, all’Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) o all’Autorità giudiziaria, condotte illecite da lui apprese.

Per quanto concerne il settore privato, invece, la disciplina veniva dettata dalla Legge 179/2017. Tale provvedimento richiedeva alle società del settore privato con modelli organizzativi ex D. Lgs. 231/2001 di dotarsi obbligatoriamente di canali di segnalazione delle condotte illecite ritenute rilevanti ai sensi della normativa. Allo stesso tempo, le imprese avevano l’onere di garantire il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del whistleblower per le segnalazioni effettuate.

Le disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di illeciti assumono connotazioni e peculiarità specifiche proprio con riferimento alle società e agli enti in controllo pubblico.

Infatti, un aspetto che caratterizza e distingue le società e gli enti in controllo pubblico sia dalle pubbliche amministrazioni sia dalle società e dagli enti a capitale privato attiene ai macro-ambiti interessati dalla segnalazione, che potranno essere:

- illeciti riguardanti le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e dell’illegalità;
- illeciti rientranti nella disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D. Lgs. 231/2001.

Dalla contemporanea presenza dei due citati macro-ambiti, emerge la necessità, ribadita anche dal



documento emanato da Consiglio nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili-Fondazione Nazionale dei Commercialisti in data 12/02/2021 recante "La disciplina del *whistleblowing*: indicazioni e spunti operativi per i professionisti", che gli organi di controllo deputati a ricevere le segnalazioni nelle società in controllo pubblico siano due, ovvero il RPCT in ambito anticorruzione e l'Organismo di Vigilanza in ambito responsabilità ex D. Lgs. 231/2001.

Gli strumenti normativi che disciplinano l'istituto del *whistleblowing* sono notevolmente aumentati nel corso degli ultimi anni, estendendosi a numerose fattispecie e intersecandosi, necessariamente, con altre discipline normative e regolamentari riguardanti numerosi settori.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, in termini di normativa primaria, si evidenzia che il *whistleblowing* è espressamente disciplinato anche nell'ambito della normativa di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo.

Con il recepimento della quarta direttiva europea (Dir. UE 2015/849), ad opera del D. Lgs. 90/2017, il legislatore nazionale ha infatti introdotto, nel D. Lgs. 231/2007, il Capo VII ("segnalazione di violazioni") e, al suo interno, l'art. 48 ("segnalazione di violazioni"), che impone ai soggetti destinatari della normativa antiriciclaggio di adottare procedure per consentire la segnalazione, da parte di dipendenti o di soggetti assimilati, di violazioni "potenziali o effettive" delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Con il D. Lgs 24/203 aumentano infatti le condotte meritevoli di segnalazione; la disciplina prevista dal decreto si estende infatti anche alle violazioni che possano ledere gli interessi dell'Unione Europea. Ricadono nella normativa anche le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente privato, inclusi gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.

In continuità con il passato, vengono annoverate anche "le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e di gestione". Il Decreto differenzia inoltre gli enti destinatari della nuova disciplina in "soggetti del settore pubblico" e "soggetti del settore privato".

In entrambi gli ambiti, le segnalazioni devono essere circostanziate, avere ad oggetto fatti conosciuti riscontrati direttamente dal segnalante e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita. Il contenuto della segnalazione deve rispondere alla salvaguardia dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione, rafforzando così i principi di legalità e buon andamento dell'azione amministrativa che contraddistinguono le PA e le società e gli enti in controllo pubblico. All'esito della attività istruttoria espletata sulla segnalazione ricevuta, il RPCT e/o l'OdV riferiranno all'Organo Amministrativo della società o dell'ente in controllo pubblico.

Poiché il dipendente/*whistleblower* potrebbe non individuare esattamente il giusto ambito della segnalazione, Farmacia Comunale Spa ha previsto una procedura "comune" per la gestione della segnalazione, a cominciare dalla ricezione e, quindi, prevedendo che la segnalazione giunga sia all'OdV che al RPCT, indipendentemente dal suo oggetto; per proseguire nel processo di analisi e verifica della segnalazione, ovvero nella fase istruttoria, delle eventuali audizioni e di attuazione delle azioni all'esito degli accertamenti, nel rispetto della riservatezza del segnalante (e del segnalato); la



collaborazione dei due organi di controllo garantisce, pertanto, una gestione più efficace della segnalazione.

Anche l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) è intervenuta più volte in materia, con l'intento di fornire una interpretazione dell'apparato normativo.

Si evidenzia, a tal proposito, la vigenza della delibera ANAC nr. 469 del 9/6/2021, recante "*Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuta a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*", che ha approfondito i profili relativi all'articolo 1 della Legge 179/2017, tenendo altresì conto dell'articolo 3 della medesima.

Come espressamente ribadito da ANAC nella citata determinazione 469/2021, le nuove Linee guida "*sulle quali si è espresso anche il Consiglio di Stato con parere n. 615 del 4 marzo 2020, reso ai sensi dell'art. 15, l. 21 luglio 2000 n. 205, superano le precedenti adottate con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 (e i relativi allegati), i cui effetti si intendono cessati*".

Esse hanno l'obiettivo di fornire indicazioni sull'applicazione della normativa, contengono indicazioni utili anche per i possibili "segnalanti" e consentono, ai soggetti destinatari delle stesse, di adempiere correttamente agli obblighi derivanti dalla disciplina di protezione dei dati personali (*Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e D. Lgs. 196/2003, adeguato alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 tramite il D. Lgs. 101/2018*).

## **2. AMBITO SOGGETTIVO – I SOGGETTI TUTELATI**

Il presente regolamento è finalizzato a dirimere eventuali incertezze interpretative che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto normativo, avendo riguardo sia la procedura da utilizzare che eventuali paure di misure a carattere discriminatorio o ritorsivo nei confronti del segnalante.

In tale prospettiva, Farmacia Comunale S.p.A. ha attivato la procedura descritta nei paragrafi seguenti che consente, ai soggetti indicati nella normativa aggiornata dal D. Lgs. 24/2023 (dipendenti della Farmacia Comunale Spa e lavoratori, collaboratori autonomi, di liberi Professionisti, di Azionisti ed Amministratori, di Volontari e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica) di inviare segnalazioni di illeciti dei quali sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento del proprio lavoro.

Ai fini dell'applicazione della disciplina del *whistleblowing* sono considerate le segnalazioni di condotte illecite effettuate solo da questi soggetti come previsto dal D. Lgs. 24/2023.

Le segnalazioni effettuate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, non rilevano, in quanto l'istituto del *whistleblowing* è indirizzato alla tutela della singola persona fisica.

Per quanto concerne i dipendenti pubblici la tutela prevista è ampia: questi, infatti, possono segnalare violazioni sia del diritto comunitario che del diritto interno, attraverso tutti i canali di segnalazione previsti. In relazione alla categoria rappresentata dai lavoratori e collaboratori



delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica, ad avviso dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione, la disciplina sulla tutela si applica a tali soggetti solo nel caso in cui le segnalazioni da essi effettuate riguardino illeciti o irregolarità relativi alla amministrazione per la quale l'impresa opera (Delibera nr. 469/2021, pag. 7).

### **3. AMBITO OGGETTIVO – LE SEGNALAZIONI E LA COMUNICAZIONE DI MISURE RITORATIVE**

Rispetto alle norme preesistenti, che contemplavano il solo uso di canali di segnalazione interni, il D. Lgs. 24/2023 introduce ulteriori modalità attraverso cui il whistleblower può comunicare gli illeciti di cui sia venuto a conoscenza.

Il documento amplia infatti i canali a disposizione, prevedendone uno di segnalazione esterna, predisposto e gestito dall'ANAC. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del D. Lgs. 24/2023, tale Autorità – sentito il Garante Privacy – dovrà adottare delle linee guida in tema di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, prevedendo il ricorso a strumenti di crittografia che garantiscano la riservatezza del segnalante e della persona menzionata nella segnalazione - o comunque coinvolta.

Per quanto riguarda i canali di segnalazione interna sia enti pubblici sia di privati, vengono loro richieste massima tutela e riservatezza circa l'identità del segnalante e della persona coinvolta o menzionata.

Il decreto affida, poi, la gestione della segnalazione a una persona o a un ufficio aziendale interno, autonomo e costituito da personale specificatamente formato o, in alternativa, ad un soggetto esterno equivalentemente qualificato. Nel caso di ente dotato del modello organizzativo previsto dal D. LGS. 231/2001, si richiede che il M.O.G. si occupi del canale di segnalazione.

Il dipendente può anche valutare di inoltrare una denuncia *“all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile”*.

L'ente è tenuto a rilasciare al whistleblower un avviso di ricevimento della sua segnalazione dopo l'inoltro di quest'ultima ed entro sette giorni dalla ricezione;

il soggetto a cui è affidato il canale ha il compito di mantenere i contatti con il segnalante, dando seguito alla segnalazione e fornendo riscontro al whistleblower entro tre mesi dalla data di ricezione di quest'ultima.

La normativa definisce anche la modalità con cui questi canali di informazione dovranno essere segnalati. Le imprese dovranno pubblicare un'informativa chiara ed esplicativa circa procedure e presupposti necessari ad effettuare eventuali segnalazioni, sia interne che esterne. Tali informazioni dovranno essere facilmente reperibili, sia sul posto di lavoro che sul sito internet dell'impresa o azienda.



La normativa prevede l'ulteriore possibilità di segnalare gli illeciti mediante delle divulgazioni pubbliche, che potranno essere effettuate solo al ricorrere di specifici presupposti.

Il segnalante può dunque utilizzare la stampa e mezzi elettronici, o comunque di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. L'utilizzo di tali strumenti risulta valido - e sotto la protezione del nuovo decreto - qualora si siano precedentemente effettuate una segnalazione interna e una esterna (o direttamente una segnalazione esterna) oppure si abbia fondato motivo di ritenere che:

- la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la segnalazione esterna possa comportare ritorsioni o non avere efficace seguito.

In sintesi, la disciplina introdotta dal D. LGS. 24/2023 rinforza notevolmente la tutela della riservatezza del segnalante, disponendo varie garanzie contro eventuali atti ritorsivi.

### 3.1 LE SEGNALAZIONI

Il D. Lgs. 24/2023 ha abrogato tali disposizioni (art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 e dalla L. 179/2017, rispettivamente Pubblico e Privato) ed imposto una rilettura della disciplina.

Il nuovo documento riconosce, infatti, alle segnalazioni un ruolo chiave nella prevenzione delle violazioni normative e assicura ai segnalanti di imprese sia pubbliche che private, una tutela più strutturata. Il decreto aggiorna così la legislazione italiana, armonizzandola con quelle che sono le norme del Parlamento europeo e del Consiglio circa la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e di disposizioni normative nazionali.

Il D. Lgs. 24/2023 amplia l'ambito di applicazione soggettivo della disciplina in materia di whistleblowing.: con questo nuovo decreto, sono adesso inclusi tra i soggetti tutelabili anche collaboratori autonomi, liberi professionisti, volontari, azionisti e amministratori.

Presupposti che possono essere accordati al segnalante sono i seguenti:

- il segnalante deve rivestire la qualifica di "dipendente pubblico" o equiparato;
- la segnalazione deve avere ad oggetto "condotte illecite";
- il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali condotte illecite "in ragione del proprio rapporto di lavoro";
- la segnalazione deve essere effettuata "nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione";
- la segnalazione deve essere inoltrata ad almeno uno delle quattro tipologie di destinatari indicati nell'art. 54-bis, co. 1 (RPCT/OdV, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile);





### 3.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Lo scopo della norma consiste nel prevenire o contrastare fenomeni tra loro diversi che comprendono sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività di un ente, nella misura in cui tali irregolarità costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità dell'amministrazione a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite.

Il "whistleblowing" non riguarda, pertanto, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre sempre fare riferimento alla disciplina legislativa in materia ed alle procedure di competenza della funzione di gestione delle risorse umane.

L'istituto non può essere utilizzato nell'interesse esclusivo personale del segnalante poiché la *ratio* dello stesso attiene alla salvaguardia dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione. La tutela ex art. 54-bis non si applica alle segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle c.d. "voci di corridoio".

È fatto obbligo al segnalante dichiarare sin dall'inizio l'eventuale presenza di un proprio interesse privato collegato alla segnalazione e circostanziare, quanto più possibile, i fatti al fine di consentire a chi tratta la segnalazione di comprendere e valutare la sussistenza dell'interesse generale all'integrità della pubblica amministrazione.

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*, i fatti illeciti riportati nelle segnalazioni possono comprendere non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

La segnalazione, oltre a indicare condotte illecite, deve essere fatta per la salvaguardia dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione; pertanto, solo dalla combinazione tra questi due requisiti emerge l'interesse del legislatore per la tutela del *whistleblower*.

Il contenuto del fatto segnalato deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine dell'amministrazione.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni e/o omissioni, commesse o tentate:

- ✓ penalmente rilevanti;



- ✓ poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- ✓ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a Farmacia Comunale Spa o a terzi;
- ✓ suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di Farmacia Comunale Spa;
- ✓ suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- ✓ suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

Ai sensi del nuovo D. Lgs. 24/2023, le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza *"in ragione del rapporto di lavoro"*. Vi rientrano pertanto fatti appresi in virtù del ruolo rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

La protezione prevista dall'art. 54-*bis* non opera nei confronti del pubblico dipendente che violi la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

Rimangono, invece, escluse dal nuovo D. Lgs. 24/2023 le segnalazioni circa i rapporti individuali di lavoro e quelle in materia di sicurezza e difesa nazionale.

### **3.3 ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE**

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la deliberazione dei fatti da parte del soggetto allo scopo designato.

In particolare, è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.



### 3.4 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime, ovvero quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità, non sono incluse nel campo di applicazione, pertanto la protezione opera esclusivamente nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alla categoria di dipendenti pubblici come dapprima illustrata.

Le segnalazioni anonime e quelle che pervengono da soggetti estranei alla p.a. (cittadini, organizzazioni, associazioni etc.) non saranno prese in considerazione ai fini del presente regolamento e saranno, pertanto, ritenute non ammissibili ai sensi della procedura prevista al paragrafo 5.3.

## 4. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

La protezione riconosciuta al whistleblower dal D. Lgs. 24/2023 si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* (nei limiti previsti dal D. Lgs. 24/2023), sia in ambito pubblico che privato, sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.);
- È stata, infine, prevista l'istituzione da parte dell'ANAC 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 e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato".

Non è stata, invece, ripresa la disposizione comunitaria in tema di misure di assistenza finanziaria e di sostegno psicologico per i segnalanti coinvolti in procedimenti giudiziari.

### 4.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Farmacia Comunale Spa, in qualità di soggetto potenzialmente destinatario delle segnalazioni, come previsto dal D. Lgs. 24/2023 garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante.

È altresì garantita la riservatezza di tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti



amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 «Nuove norme sul procedimento amministrativo».

Il presente documento è portato a conoscenza del personale dipendente della Farmacia Comunale Spa, nei tempi e con le forme previste dal D. Lgs, 24/2023.

La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante è garantita anche ai sensi dell'articolo 2-undices comma 1 lettera f) del D. Lgs. 196/2003, introdotto dal legislatore in occasione del recepimento del regolamento direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

Il presente documento è portato a conoscenza del personale dipendente della Farmacia Comunale Spa, nei tempi e con le forme ritenute più opportune (mail, pubblicazione sul sito internet della società, incontri e riunioni, ecc.).

Nel caso in cui si renda necessario, i soggetti preposti dal presente documento (RPCT/OdV) trasmettono la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, i soggetti preposti dal presente documento (RPCT/OdV) forniscono tale indicazione, previa notifica al segnalante.

Nell'eventualità in cui sia, invece, necessario coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, i soggetti preposti dal presente documento (RPCT/OdV) non trasmettono la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

#### **4.2 TUTELA DA MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE**

Il *whistleblower* non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro; l'adozione di misure discriminatorie deve essere comunicata ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce (cfr. Parte III, paragrafo 3, delle "Linee guida" di cui alla Delibera Anac 469/2021) e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile, come previsto dalla legge.

La "*misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro*" che il legislatore definisce anche "*misura ritorsiva*", si configurano non solo in atti e provvedimenti ma anche in comportamenti o omissioni posti in essere dall'amministrazione nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.



È necessario che il segnalante fornisca elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e lamentata ritorsione.

Si ritiene utile proporre di seguito una elencazione di possibili misure ritorsive sussumibile dalla prassi dell'ANAC, destinataria delle comunicazioni di misure ritorsive:

- irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;
- proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;
- graduale e progressivo svuotamento delle mansioni;
- pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- valutazione della performance artatamente negativa;
- mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa;
- revoca ingiustificata di incarichi;
- ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.;
- mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato).

Le presunte misure discriminatorie o ritorsive devono essere comunicate ad ANAC (nelle modalità e dai soggetti indicati al paragrafo 3 Parte III delle Linee guida di cui alla Delibera 469/2021) alla quale è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte dell'amministrazione che la misura presa è estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

#### **4.3 LA "GIUSTA CAUSA" DI RIVELAZIONE DI NOTIZIE COPERTE DALL'OBBLIGO DI SEGRETO**

La rivelazione effettuata dal *whistleblower*, perseguendo "*l'interesse all'integrità della p.a. e alla prevenzione e repressione delle malversazioni nelle amministrazioni pubbliche e private*", è qualificata dalla legge come "giusta causa" di rivelazione, escludendo l'integrazione dei reati di "*rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio*" (art. 326 cp), "*rivelazione del segreto professionale*" (art. 622 c.p.), "*rivelazione dei segreti scientifici e industriali*" (art. 623 cp).

La disposizione esclude poi che il *whistleblower* possa essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

L'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p.) e dell'art. 2105 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale per il *whistleblower*, a meno che non siano rispettati i presupposti previsti dal D. Lgs. 24/2023.



#### 4.4 CONDIZIONI PER LA TUTELA

Le tutele previste dall'art.16 del D. Lgs. 24/2023 nei confronti del segnalante, si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1 (D. Lgs. 24/2023);
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II (D. Lgs. 24/2023);
- c) salvo quanto previsto dall'articolo 20 (D. Lgs. 24/2023), 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 di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare;
- d) si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 del D. Lgs. 24/2023.

È ugualmente fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o vessatorie nei confronti di altri dipendenti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura. In tali ipotesi, il RPCT, archiviata la segnalazione, invierà documentazione e istruttoria al Consiglio di Amministrazione, per l'avvio del procedimento disciplinare di competenza.

Qualora al termine dell'istruttoria, il RPCT, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la segnalazione del segnalante configuri anche gli estremi del reato di calunnia nei confronti del denunciato, denuncerà alle Autorità competenti la circostanza. Qualora, invece, al termine dell'istruttoria, il RPCT, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la segnalazione del denunciante configuri gli estremi del reato di diffamazione nei confronti del denunciato, consentirà a quest'ultimo, previa richiesta in tal senso, l'accesso agli atti dell'indagine interna conclusa.



## 4.5 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALATO

La Società dovrà aver cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, di calibrare la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai rischi cui in concreto tali soggetti sono esposti, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi, nel rispetto del D. Lgs. 24/2023.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria o contabile) ed in tutti i casi previsti dal D. Lgs.24/2023.

È necessario precisare, inoltre, che i diritti del segnalato garantiti dagli art. 15-22 del GDPR (diritto di accesso, diritto alla cancellazione, diritto di rettifica, ecc.) possono essere esercitati esclusivamente per il tramite del Garante.

## 5. LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

### 5.1 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *Whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Affinché la segnalazione possa essere presa in considerazione, è necessario che la stessa sia:

- adeguatamente dettagliata e circostanziata;
- priva di manifesta portata strumentale ed emulativa;
- priva di attitudine diffamatoria o calunniosa.

A tal fine, la segnalazione deve necessariamente contenere i seguenti elementi:

- Dati identificativi del segnalante (NO segnalazioni "anonime");
- Relazione del segnalante all'epoca dei fatti (dipendente o lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici);
- Tipologia di condotta illecita;
- Periodo temporale in cui si è verificato il fatto;
- Durata della condotta illecita;
- Soggetti coinvolti nei fatti;
- Descrizione, precisa e circostanziata, dei fatti segnalati.

Le segnalazioni prive anche di solo un elemento tra quelli evidenziati, non saranno prese in considerazione.



## 5.2 MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La società, in ragione di specifiche difficoltà organizzative nella gestione telematica delle segnalazioni interne, come previsto dal nuovo D. Lgs. 24/2023 ed ha previsto che le stesse avvengano mediante trasmissione cartacea tramite consegna "brevi manu" in sede ovvero posta ordinaria o raccomandata con ricevuta di ritorno, al seguente indirizzo:

- Farmacia Comunale Spa, Piazza del Sole, 13 - 73021 Calimera (Le)

Per poter essere certi di usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione sia inserita in busta chiusa e sigillata ed indirizzata all'attenzione sia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) che dell'Organismo di Vigilanza (OdV), con la locuzione ben evidente "Riservato – Whistleblowing".

I plichi che risultassero privi della suddetta locuzione potrebbero non essere protocollati nel registro riservato predisposto dalla società, con la conseguente impossibilità di catalogare le segnalazioni ai sensi del nuovo D. Lgs. 24/2023.

Trasmesse secondo le modalità sopra indicate, sia le segnalazioni che le comunicazioni vengono acquisite, a cura del Direttore Generale della Farmacia, in un registro riservato – la cui tenuta, cura ed aggiornamento è affidata al medesimo Direttore Generale - attraverso l'attribuzione di un codice univoco progressivo, sul quale vengono registrate data, ora e modalità di ricezione.

Tali informazioni saranno associate stabilmente alla segnalazione.

Il Direttore generale, senza indugio alcuno, provvede a recapitare il plico, direttamente e senza intaccare l'integrità del medesimo, al RPCT il quale, verificatane l'integrità, provvederà senza indugio alcuno a dividerne il contenuto con l'OdV.

Il Responsabile della Corruzione e Trasparenza e l'Organismo di Vigilanza operano, ai sensi dell'art.28 del Regolamento UE 2016/679, in qualità di "responsabili" del trattamento dei dati personali e sono garanti della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione, in conformità a quanto previsto dalla legge e dalle norme del presente documento.

Il dipendente può, comunque, in alternativa alla precedente modalità, procedere alla trasmissione, sotto forma di denuncia, all'autorità giudiziaria o contabile.

Qualora il *Whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione al RPCT non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

## 5.3 ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La legge 179 assegna al RPCT un ruolo fondamentale nella gestione delle segnalazioni, prevedendo che egli, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari a una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute", da ritenersi obbligatoria in base al D. Lgs. 24/2023.





Occorre, tuttavia, sottolineare che le disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di illeciti assumono connotazioni e peculiarità specifiche proprio in riferimento alle società in controllo pubblico, della cui categoria farmacia Comunale Spa fa parte in quanto controllata dal Comune di Calimera che possiede la maggioranza assoluta del capitale sociale e la facoltà di nomina della maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Infatti, un aspetto che caratterizza le società in controllo pubblico attiene ai macro-ambiti interessati dalla segnalazione, che potranno essere sia gli illeciti riguardanti le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, sia quelli rientranti nella disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al D. Lgs. 231/2001.

Quindi, attraverso l'adozione di specifiche misure contenute nel presente documento, nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, Farmacia Comunale Spa ha previsto procedure di segnalazione ai sensi della L. 179/2017 che regolamentino le segnalazioni sia in ambito anticorruzione che in ambito di responsabilità amministrativa.

Conseguentemente, tenuto conto della presenza nell'organigramma societario dell'Organismo di Vigilanza (OdV), i soggetti deputati a ricevere e gestire le segnalazioni della farmacia sono due, ovvero il RPCT in ambito anticorruzione e l'Organismo di Vigilanza in ambito responsabilità ex D. Lgs. 231/2001.

Tale orientamento appare, altresì, confermato dalle indicazioni fornite da Organismi competenti in materia (si veda, a tal proposito, il documento elaborato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili / Fondazione nazionale dei Commercialisti del 12/02/2021, avente ad oggetto *"La disciplina del whistleblowing: indicazioni e spunti operativi per i professionisti"*), che prevedono che, poiché il dipendente/*whistleblower* potrebbe non individuare esattamente il giusto ambito della segnalazione, è consigliato che la segnalazione giunga sia all'OdV che al RPCT, indipendentemente dal suo oggetto.

Poiché la collaborazione dei due organi di controllo garantisce una gestione più efficace della segnalazione, è compito e responsabilità di entrambi i soggetti avviare congiuntamente la fase di istruttoria, attraverso l'analisi e verifica della segnalazione, le eventuali audizioni da tenere e l'attuazione delle azioni all'esito degli accertamenti, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza, previsti per legge e dal presente documento, del segnalante e del segnalato.

I citati organi di controllo, ricevuta la segnalazione con le modalità specificate al paragrafo 5.2, procedono congiuntamente all'esame preliminare al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità, necessari per poter accordare al segnalante le tutele previste dalla Legge (di tali requisiti si è già detto, sia con riferimento al segnalante che al contenuto della segnalazione, nel paragrafo 3).

A titolo meramente semplificativo ma non esaustivo, facendo propri i criteri elencati dall'ANAC nel proprio *"Schema di 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 del D. Lgs. 24/2023 (c.d. whistleblowing)"*, la segnalazione è considerata inammissibile per:



- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
- b) manifesta incompetenza degli organi di controllo (RPCT/OdV) o altri canali previsti, sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti (cfr. paragrafo 5.1).

Si precisa che, nei casi di cui alle lett. c) e f), è facoltà del RPCT/OdV, appena ricevuta la segnalazione e ove quanto denunciato non sia ritenuto adeguatamente circostanziato, richiedere al *whistleblower* elementi integrativi anche di persona, ma sempre attraverso modalità tali da garantire la riservatezza per tutto il processo di gestione del *whistleblowing*.

Il termine per l'esame preliminare della segnalazione, cui consegue l'eventuale avvio dell'istruttoria, è di 15 (quindici) giorni lavorativi, che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione da parte del Direttore Generale.

Nel caso in cui la segnalazione non sia ritenuta ammissibile, i citati organi di controllo (RPCT/OdV) procedono all'archiviazione, comunicandone l'esito al *whistleblower*.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, quale segnalazione di *whistleblowing*, il RPCT/OdV avviano l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate, che si sostanzia in un'attività "*di verifica e di analisi*" della fondatezza e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il RPCT e l'OdV possono avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, anche di persona. Ove necessario, il RPCT e l'OdV possono anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Nel caso in cui sia necessario coinvolgere altri soggetti, interni o esterni all'amministrazione, si rinvia a quanto precisato al paragrafo 4.1 del presente documento.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT e l'OdV ravvisino elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispongono l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, essi ravvisino il "*fumus*" di fondatezza della segnalazione, si rivolgeranno immediatamente al Consiglio di Amministrazione ovvero ad enti/istituzioni esterne (Autorità giudiziaria, Corte dei Conti, ANAC, ...), ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione sulle risultanze istruttorie e le attività svolte, per il prosieguo della gestione della



segnalazione, avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.  
Nel caso di trasmissione all'autorità giudiziaria, all'Anac o al Dipartimento della funzione pubblica, il RPCT e l'OdV dovranno evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

Il RPCT e l'OdV allegano a tale relazione la documentazione che ritengono necessaria, espungendo tutti i riferimenti che possano consentire di risalire all'identità del segnalante.

Resta fermo che gli organi riceventi da quel momento sono titolari del trattamento dei dati.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base dell'analisi della relazione allo stesso trasmessa dal RPCT e dall'OdV, potrà:

- presentare denuncia alle istituzioni competenti (Autorità giudiziaria, Corte dei Conti, ANAC,...);
- espletare l'esercizio dell'azione disciplinare;
- archiviare il procedimento, fornendone adeguata motivazione.

In linea con le indicazioni fornite dall'Autorità nazionale AntiCorruzione (cfr. Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018) non spetta, infatti, al RPCT/OdV accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 (sessanta) giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Resta fermo che, laddove si renda necessario, il Cda può autorizzare il RPCT e l'OdV ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Il RPCT assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto sino alla scadenza del proprio incarico e, comunque, per un periodo non inferiore a 3 (tre) anni dalla ricezione.

## **6 DISPOSIZIONI FINALI**

La presente procedura aggiornata al D. Lgs.24/2023, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e gestione (o Modello ex D. Lgs. n. 231/2001) di FARMACIA COMUNALE SPA ed ha rilevanza ai fini del vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente

