



*Farmacia
Comunale
Spa*

Farmacia Comunale Spa

Whistleblowing policy

Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità



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 14/10/2021



Sommario

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO	3
2. AMBITO SOGGETTIVO – I SOGGETTI TUTELATI	5
3. AMBITO OGGETTIVO – LE SEGNALAZIONI E LA COMUNICAZIONE DI MISURE RITORSIVE	6
3.1 Le segnalazioni.....	6
3.2 Oggetto della segnalazione	7
3.3 Elementi e caratteristiche della segnalazione.....	8
3.4 Segnalazioni anonime.....	9
4. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	9
4.1 Tutela della riservatezza.....	9
4.2 Tutela da misure discriminatorie o ritorsive	10
4.3 La “giusta causa” di rivelazione di notizie coperte dall’obbligo di segreto	12
4.4 Condizioni per la tutela.....	12
4.5 Tutela della riservatezza del segnalato	13
5. LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	14
5.1 Contenuto delle segnalazioni	14
5.2 Modalità e destinatari della segnalazione.....	14
5.3 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione.....	15
6 DISPOSIZIONI FINALI	18

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".

L'attuale 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.

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.

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.



In entrambi gli ambiti, le segnalazioni devono essere circostanziate, avere ad oggetto fatti conosciuti e 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 venuti 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 (dipendenti della Farmacia Comunale Spa e lavoratori 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 co. 1 dell'art. 54-bis.

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.

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

Le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, come previsto dall'art 54-bis (art. 1, co. 1), possono essere inviate, a discrezione del *whistleblower*, all'Autorità nazionale AntiCorruzione (ANAC) ovvero al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) ed all'Organismo di Vigilanza (OdV) della Farmacia.

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

3.1 LE SEGNALAZIONI

Le comunicazioni di misure ritenute ritorsive, adottate dall'amministrazione o dall'ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione, devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC (art 54-bis, art. 1, co. 1).

Affinché la tutela, prevista dall'art. 54-bis, possa accordarsi al segnalante i presupposti 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 co. 1 dell'art. 54-*bis*, 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 dell'ufficio 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.

3.3 ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione 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 dell'art. 54-bis; 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 dalla Legge 179/2017 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 dall'art. 3 della Legge 179) sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) 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.).

4.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Farmacia Comunale Spa, in qualità di soggetto potenzialmente destinatario delle segnalazioni, come previsto dall'art. 54-bis comma 3 Legge 197/2017, 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» (operata dal co. 4, art. 54-bis, d.lgs. 165/2001).

Le medesime, inoltre, sono altresì escluse dall'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.



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.).

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 UE nr. 2016/679, avvenuto con il D. Lgs. 101/2018.

La norma richiamata stabilisce che, nell'ambito di una segnalazione *whistleblowing*, il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'Amministrazione, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE n. 2016/679, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 del Regolamento UE n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 d.lgs. n. 196/2003.

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 dell'art. 54-bis del d.lgs. 165 del 2001.

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 e, 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" (cfr. art. 54-bis, co. 1, penultimo periodo) si configura 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, quando si tratta dei soggetti di cui all'art. 54- bis, co. 2, ultimo periodo, d.lgs. 165/2001).

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 seguenti presupposti:

- il segnalante deve agire al fine di tutelare "l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni" (art. 3, co. 1, Legge 179);
- il segnalante non deve aver appreso la notizia "in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata" (art. 3, co. 2, Legge 179);
- le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati "con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito" (art. 3, co. 3, Legge 179) e, in particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.

4.4 CONDIZIONI PER LA TUTELA

Le tutele previste dall'art. 54-bis nei confronti del segnalante cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o per colpa (co. 9, art. 54-bis).

Nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio, sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del segnalante prevista dall'art. 54-bis per le eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione.

Le tutele non vengono meno nell'ipotesi di archiviazione del procedimento penale instauratosi in seguito alla denuncia dello stesso segnalante.

Effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare.



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.

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).

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, 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 dell'art. 54-bis.

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 co. 6, dell'art. 54-bis³², pena le sanzioni pecuniarie dell'Autorità (co. 1 e 6, art. 54-bis).

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 dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)"* adottate dall'Autorità con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, 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) 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 ed 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 dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001.



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 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