

Az. Osp. - Univ. Pisana	<b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b>	P.A. 139 Rev. 03 Pag. 1 di 21
----------------------------	---	-------------------------------------

## P.A. 139

### GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE

REVISIONI DELLA PROCEDURA	
REV. N°	DATA
00	28.12.2015
01	9.7.2020
02	16.9.2022

SINTESI DELLE MODIFICHE RISPETTO ALLA VERSIONE PRECEDENTE DELLA P.A. 139 - REV. 02 DEL 16.9.2022

La presente revisione della Procedura sostituisce integralmente la precedente

FASI	NOME	FUNZIONE	DATA	FIRMA
REDATTA	Dott.ssa Lucia Santerini	Direttore U.O. Internal Audit, Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)	22/04/2024	Firmato in originale
VERIFICATA	Dott.ssa Lucia Vincentini	U.O. Affari Generali	24/04/2024	Firmato in originale
	Dott.ssa Grazia Valori	Direttore Amministrativo	29/04/2024	Firmato in originale
	Dott.ssa Grazia Luchini	Direttore Sanitario	29/04/2024	Firmato in originale
APPROVATA	Dott.ssa Silvia Briani	Direttore Generale	29/04/2024	Firmato in originale
EMESSA	Dott. Stefano Giuliani	Direttore U.O. Qualità e Accreditamento	02/05/2024	Firmato in originale

<b>Az. Osp. – Univ. Pisana</b>	<b>PROCEDURA AZIENDALE GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE</b>	<b>P.A. 139</b> Rev. 03 Pag. 2 di 21
------------------------------------	---	--

**La presente Procedura è stata aggiornata/revisionata a cura di:**

- Dott.ssa Lucia Santerini, direttore U.O. Internal Audit – Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell’A.O.U.P.
- Dott. Nicola Di Noia, collaboratore prof.le amministrativo, U.O. Internal Audit.
- Dott. Mario Baldini, collaboratore prof.le amministrativo esperto, U.O. Internal Audit.

**Revisione editoriale a cura di:**

- Dott.ssa Lucia Vincentini, dirigente amministrativo con competenze sulla tutela dei dati personali e per i rapporti con il Responsabile Protezione Dati, U.O. Affari Generali
- Dott.ssa Grazia Valori, Direttore Amministrativo
- Dott.ssa Grazia Luchni, Direttore Sanitario

**I controlli riservati alla U.O. Internal Audit in ottemperanza alla P.A. 01 ‘Gestione documentazione qualità’ si intendono già incorporati nel documento**

**La U.O. Accreditamento e Qualità, in ottemperanza alla P.A. 01: ‘Gestione documentazione qualità’, ha provveduto ad effettuare:**

- la verifica di conformità (requisiti attesi, codifica, congruità con la documentazione aziendale esistente);
- l’attivazione ed il coordinamento della ‘revisione editoriale’
- la convalida e l’attribuzione della codifica
- la raccolta delle firme per l’approvazione
- l’emissione e diffusione, con definizione lista di distribuzione
- l’archiviazione e la conservazione.

Az. Osp. - Univ. Pisana	<b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b>	P.A. 139 Rev. 03 Pag. 3 di 21
----------------------------	---	-------------------------------------

## I N D I C E

PREMESSA .....	4
PARTE I - FINALITÀ, CAMPO D'APPLICAZIONE, DEFINIZIONI .....	5
1. SCOPO ED OBIETTIVI.....	5
2. CAMPO DI APPLICAZIONE .....	5
2.1. Campo di applicazione oggettivo.....	5
2.2. Campo di applicazione soggettivo.....	6
2.3. Cosa si intende per violazioni oggetto di segnalazione.....	7
3. RESPONSABILITÀ .....	8
4. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI UTILIZZATE.....	8
PARTE II - MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DI UNA SEGNALAZIONE .....	9
5. SEGNALAZIONE INTERNA .....	9
5.1. Contenuto della segnalazione interna e modulo per l'invio.....	9
5.2. Figura competente a ricevere la segnalazione interna.....	10
5.3. Modalità di invio delle segnalazioni interne al RPCT .....	10
5.4. Gestione della segnalazione interna - Presa in carico e istruttoria.....	11
5.5. Conclusione dell'istruttoria, comunicazioni e provvedimenti.....	12
5.6. Conservazione della documentazione in archivio .....	13
5.7. Segnalazioni anonime e da parte di soggetti non rientranti tra quelli tutelabili .....	14
6. SEGNALAZIONE ESTERNA .....	14
7. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE ( <i>WHISTLEBLOWER</i> ).....	14
8. DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	16
PARTE III - MISURE DI PROTEZIONE.....	17
9. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE ( <i>WHISTLEBLOWER</i> ).....	17
10. DIVIETO DI RITORSIONI NEI CONFRONTI DELLA PERSONA SEGNALANTE ( <i>WHISTLEBLOWER</i> ).....	17
11. LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ .....	18
12. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE ( <i>WHISTLEBLOWER</i> ).....	18
13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....	19
14. INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE SULLA PRESENTE PROCEDURA.....	20
15. QUADRO SINOTTICO DEI CONTROLLI.....	20
16. MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO E SUA PERIODICITÀ .....	20
17. NORMA DI RINVIO.....	20
18. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	20
18.1 Normativa nazionale.....	20
18.2 Disposizioni interne aziendali .....	21
<b>ALLEGATI</b>	

<b>DOCUMENTI VARI / D.V.</b>	
D.V. 01/P.A. 139	Gruppo di lavoro per l'istruttoria delle segnalazioni di illecito: autorizzazione al trattamento dei dati personali presenti nella segnalazione e dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi

<b>MODULI DI REGISTRAZIONE: T.</b>		
T.01 A/P.A.139	parte	Modulo segnalazione condotte illecite contenente i dati personali del segnalante e informativa trattamento dati personali
T.01 B/P.A.139	parte	Modulo segnalazione condotte illecite contenente le violazioni
T.02 /P.A.139	parte I	Registro delle segnalazioni di condotte illecite, parte I (dati segnalante)

Az. Osp. – Univ. Pisana	<b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b>	P.A. 139 Rev. 03 Pag. 4 di 21
----------------------------	---	-------------------------------------

T.02 parte II /P.A.139	Registro delle segnalazioni di condotte illecite, parte II (dati segnalazione)
T.03 /P.A.139	Registro delle segnalazioni anonime o da soggetti non tutelabili

**PREMESSA**

La parola inglese ‘*whistleblower*’ deriva dalla frase «*to blow the whistle*», letteralmente traducibile con la locuzione ‘*soffiare il fischiello*’. Con tale espressione si fa riferimento all’azione dell’arbitro sportivo che fischia per segnalare un fallo, o a quella di un poliziotto che tenta di fermare un’azione illegale.

Nella cultura anglosassone nell’ambito di una organizzazione, sia essa pubblica o privata, il termine viene riferito a quel dipendente che, trovandosi di fronte al compimento di un illecito o di altri comportamenti scorretti, illegali o comunque dannosi per la società, lo segnala al proprio superiore o all’autorità giudiziaria.

Con la Legge 190/2012 anche la legislazione italiana ha riconosciuto il ruolo importante del cosiddetto *whistleblower* e lo ha configurato come soggetto attivo nel sistema di prevenzione della corruzione e delle condotte illecite.

La materia, in applicazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.10.2019, è stata disciplinata dall’Italia con il D.Lgs. 10.3.2023, n. 24 ‘*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*’, e con le Linee Guida di ANAC n.311 del 12.7.2023.

<p>Az. Osp. - Univ. Pisana</p>	<p style="text-align: center;">PROCEDURA AZIENDALE GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE</p>	<p>P.A. 139 Rev. 03 Pag. 5 di 21</p>
------------------------------------	---	--

## PARTE I - FINALITÀ, CAMPO D'APPLICAZIONE, DEFINIZIONI

### 1. SCOPO ED OBIETTIVI

La normativa sul *whistleblowing* tende a far emergere situazioni di irregolarità ed illiceità che altrimenti, in ragione di rapporti tra colleghi e di timore di ritorsioni professionali, potrebbero essere taciute; la finalità di questo istituto è proprio quella di prevenire e risolvere tempestivamente i casi di *maladministration* emersi con le segnalazioni di violazioni. Il *whistleblowing* è una Procedura che vuole incentivare le segnalazioni di violazioni assicurando tutela a coloro che segnalano in considerazione della sua funzione sociale.

Scopo del presente documento è quello di adottare, come indicato anche dall'ANAC nella Linea Guida adottata con Delibera n. 311 del 12.07.2023, un modello procedurale per la gestione delle segnalazioni di violazioni fornendo specifiche indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela, con l'obiettivo di attuare mediante essa tutte le tutele che la legge dispone a favore del segnalante e, non da ultimo, per rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali timori di ritorsioni o discriminazioni nei confronti del segnalante che si espone in prima persona.

Considerato che un elemento fondamentale è che la segnalazione venga effettuata *'nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione'*, nel caso le segnalazioni non abbiano tale finalità, ma al contrario siano compiute per fini di opportunità o allo scopo esclusivo di screditare o danneggiare una persona, resta ferma la responsabilità del segnalante che potrà rispondere per i reati di calunnia o diffamazione ovvero, per lo stesso titolo, per responsabilità da fatto illecito.

### 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

#### 2.1. Campo di applicazione oggettivo

Il presente documento, in conformità con le prescrizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e alle indicazioni contenute nella Delibera ANAC n. 311 del 12.7.2023 in materia, definisce i criteri e le modalità per la gestione delle segnalazioni interne di violazioni e per garantire la protezione delle persone segnalanti di cui al successivo par. 2.2.

**Le disposizioni del presente documento non si applicano:**

1. alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Magistratura Contabile, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
2. alle segnalazioni di violazioni, laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023,

<b>Az. Osp. – Univ. Pisana</b>	<p style="text-align: center;"><b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b></p>	<b>P.A. 139</b>  Rev. 03  Pag. 6 di 21
------------------------------------	--	--

ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;

3. alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

## 2.2. Campo di applicazione soggettivo

Le presente Procedura e le tutele ivi indicate sono applicabili ai seguenti soggetti che segnalano le violazioni all'interno dell'AOUP, denunciano all'Autorità Giudiziaria o alla Magistratura Contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (cfr. par. 2.3):

- a) tutta la dotazione organica dell'AOUP, costituita da personale del Servizio Sanitario Nazionale e dal personale universitario in afferenza assistenziale, di seguito definiti in via generale 'dipendenti dell'Azienda';
- b) i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso AOUP;
- c) i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di AOUP;
- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso AOUP;
- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso AOUP;
- f) quanti siano in possesso di funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso AOUP.

La tutela si applica ai soggetti segnalanti anche:

- quando il rapporto giuridico con l'AOUP non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico con l'AOUP se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione della presente Procedura si applicano anche a:

- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Magistratura Contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Magistratura Contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

Az. Osp. – Univ. Pisana	<b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b>	P.A. 139 Rev. 03 Pag. 7 di 21
----------------------------	---	-------------------------------------

- Enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Magistratura Contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Sono **escluse** dal campo di applicazione di questa Procedura, non rientrando direttamente nel campo di applicazione della tutela prevista dal D.Lgs n. 24/2023 per assenza dei presupposti, **le segnalazioni anonime**, che saranno prese in carico come comunicazioni non sottoscritte purché contengano indicazioni manifestamente ed elementi adeguatamente circostanziati per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti.

### 2.3. Cosa si intende per violazioni oggetto di segnalazione

Vengono considerate **rilevanti e quindi meritevoli di tutela** le segnalazioni interne aventi ad oggetto violazioni relative a **comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità** dell'AOUP indicate all'art. 2, c. 1, lettera a) del d.lgs. n. 24/2023 e che consistono in **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali** e in **violazioni di determinati settori del diritto europeo o nazionale** di cui i soggetti di cui al par. 2.2. siano venuti direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e quindi quanto appreso in virtù dell'ufficio rivestito, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative. Sono segnalabili anche le condotte volte ad occultare le violazioni: si pensi, a titolo di esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

L'AOUP valuta ai fini della presente Procedura anche le segnalazioni di comportamenti non etici o non conformi al Codice di Comportamento aziendale che, oltre ai risvolti disciplinari, abbiano collegamenti con ipotesi di illecito penale amministrativo e contabile come di seguito precisati.

Le tutele previste dalla presente Procedura operano solamente nei confronti dei soggetti individuati nel precedente par. 2.2 dopo che hanno effettuato una segnalazione relativa a condotte illecite, come di seguito individuate, di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. La segnalazione di violazione deve essere effettuata seguendo le modalità di seguito riportate e per la salvaguardia dell'interesse pubblico o per la salvaguardia dell'integrità dell' AOUP.

Fatte salve le fattispecie di reato previste dal Codice Penale, non esiste una lista preconstituita e definita di condotte illecite o censurabili suscettibili di dar luogo a segnalazione.

A solo titolo di esempio, la segnalazione può riguardare violazioni relative a situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, oppure condotte che il segnalante reputi:

- penalmente rilevanti: delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale;

Az. Osp. – Univ. Pisana	<b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b>	P.A. 139 Rev. 03 Pag. 8 di 21
----------------------------	---	-------------------------------------

- poste in essere in violazione dei piani e dei provvedimenti adottati dall’Azienda per la prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all’immagine dell’Azienda;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all’ambiente di lavoro;
- che possano causare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l’Azienda;
- che possano arrecare un pregiudizio patrimoniale all’Azienda.
- 

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

Non sono ricomprese tra le violazioni segnalabili:

- le irregolarità nella gestione od organizzazione dell’attività;
- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o le cd. voci di corridoio;
- le contestazioni, rivendicazioni, richieste legate ai rapporti personali della persona segnalante nell’ambito lavorativo (si pensi, ad esempio, alle vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore);
- lamenti di carattere personale del segnalante.

### 3. RESPONSABILITÀ

Le responsabilità delle singole attività, in capo al RPCT e ad altre funzioni e strutture aziendali, verranno indicate di volta in volta nei paragrafi successivi.

### 4. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI UTILIZZATE

ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione
AOUP	Azienda Ospedaliero-Universitaria Pisana
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione, emesso dall’ANAC annualmente
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
RPD	Responsabile Protezione Dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679
UO	Unità Operativa complessa, articolazione organizzativa dell’AOUP
UPD	Ufficio Procedimenti Disciplinari
<i>Whistleblowing</i>	Procedimento per la segnalazione finalizzata a favorire l’emersione di fattispecie di

Az. Osp. - Univ. Pisana	<b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b>	P.A. 139 Rev. 03 Pag. 9 di 21
----------------------------	---	-------------------------------------

	illecito
Segnalante ( <i>whistleblower</i> )	Soggetto che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico
Facilitatore	Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

**PARTE II - MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DI UNA SEGNALAZIONE**

**5. SEGNALAZIONE INTERNA**

**5.1. Contenuto della segnalazione interna e modulo per l'invio**

Il segnalante (*Whistleblower*) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al RPCT di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, omettendo di indicare o anonimizzando dati personali di soggetti terzi che non sono significativi alla ricostruzione dell'accaduto.

A tal fine per renderne esaustivo il contenuto, la segnalazione deve comprendere i seguenti elementi:

- a. **generalità del soggetto che effettua la segnalazione**, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda – il RPCT avrà cura di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- b. una chiara e completa **descrizione dei fatti** oggetto di segnalazione;
- c. se conosciute, le **circostanze di tempo e di luogo** in cui i fatti sono stati commessi;
- d. se conosciute, le **generalità o altri elementi** (come la qualifica ed il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e. l'indicazione di **eventuali altri soggetti che possano riferire** sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. l'indicazione di **eventuali documenti** che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa il presunto illecito.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, non indicando o anonimizzando dati personali di soggetti terzi che non sono significativi per la ricostruzione dell'accaduto.

Per facilitare il segnalante nell'indicare gli elementi utili per le verifiche, l'AOUP mette a disposizione ai soggetti indicati nel par. 2.2 appositi modelli allegati alla presente Procedura:

- **Modulo T.01 parte A/P.A.139** utilizzabile per riportare i dati identificativi del segnalante (che lo deve sottoscrivere);

Az. Osp. – Univ. Pisana	<b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b>	P.A. 139 Rev. 03 Pag. 10 di 21
----------------------------	---	--------------------------------------

- **Modulo T.01 parte B/P.A.139** (separato, ma allegato al **Modulo T.01 parte A/P.A.139**) utilizzabile per riportare i dati e le informazioni relative alla Condotta Illecita, il cui utilizzo rende più esaustivo il contenuto delle segnalazioni e quindi più agevole la sua verifica utilizzando la presente Procedura.

All'interno dell'allegato **T.01 parte A/P.A.139** è inclusa l'**informativa ai sensi degli artt. 13 del Regolamento (UE) 2016/679** sul trattamento dei dati personali di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nella segnalazione: *segnalante*, dipendenti che all'interno del contesto lavorativo assistono il segnalante (*facilitatori*), soggetti menzionati nella segnalazione ai quali una violazione è attribuita (*segnalati*), *soggetti coinvolti* nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

I modelli **T.01 parte A e parte B /P.A.139** sono reperibili anche sul sito web istituzionale dell'AOUP nella sezione 'Amministrazione trasparente', sotto-sezione 'Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione/ Segnalazione Illeciti', sul quale sono inoltre pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

## 5.2. Figura competente a ricevere la segnalazione interna

Per garantire certezza di azione ed evitare fuoriuscita di notizie in grado di compromettere la persona del segnalante e/o l'immagine dell'Azienda, l'AOUP **individua quale unico soggetto competente a ricevere le segnalazioni il RPCT**, secondo le modalità di invio di cui al successivo par. 5.3.

Nel caso in cui la segnalazione pervenga impropriamente ad altri soggetti diversi dal RPCT (ad esempio superiore gerarchico, dirigente o funzionario) va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al RPCT a cura del ricevente e nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza, pena l'applicazione di sanzioni disciplinari.

## 5.3. Modalità di invio delle segnalazioni interne al RPCT

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) **a mezzo del pubblico servizio postale**: la segnalazione deve essere inserita in **doppia busta chiusa** che rechi **sulla busta all'esterno la dicitura 'riservata/personale indirizzata al RPCT'**; il plico deve essere consegnato sigillato dall'operatore dell'ufficio protocollo aziendale che riceve la busta dal servizio postale **nelle mani ('S.P.M.') del RPCT**;
- b) **tramite posta interna**: la segnalazione deve essere inserita in **doppia busta chiusa** che rechi **sulla busta all'esterno la dicitura 'riservata/personale'** indirizzata al RPCT; il plico deve essere consegnato sigillato dall'operatore di protocollo che riceve la busta dal servizio posta **nelle mani ('S.P.M.') del RPCT**;
- c) di persona verbalmente, mediante **dichiarazione sottoscritta rilasciata al RPCT** e da questi **verbalizzata**, mediante compilazione del modello **T.01 parte A e parte B/P.A.139** che fungerà da verbale e che dovrà essere sottoscritto dal segnalante prima di procedere con l'istruttoria.

<p>Az. Osp. - Univ. Pisana</p>	<p style="text-align: center;">PROCEDURA AZIENDALE GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE</p>	<p>P.A. 139 Rev. 03 Pag. 11 di 21</p>
------------------------------------	---	---

- d) Ulteriore modalità, al momento in fase di implementazione in Azienda, sarà costituita dall'inoltro per mezzo di un **apposita piattaforma informatica**, con utilizzo di un software che consentirà una segnalazione criptata, che garantisca la piena tutela della riservatezza del segnalante, così come previsto dalle Linee Guida ANAC e dalle prescrizioni dell'Autorità garante dei Dati Personali.

Tutti i soggetti operanti in Azienda, inclusi i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici che realizzano opere in favore dell'Azienda, qualora intendano fare una segnalazione, possono scegliere una delle modalità d'invio sopra indicate.

#### 5.4. Gestione della segnalazione interna - Presa in carico e istruttoria

Il RPCT, ricevuta la segnalazione, avendo cura di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante i cui dati sono presenti nel Modulo T.01 parte A/P.A.139, analizza **esclusivamente** le informazioni riportate nel Modulo T.01 parte B/P.A.139, la prende in carico per un primo sommario esame al fine di valutarne l'ammissibilità e quindi la annota nel *Registro delle Segnalazioni* il cui modello ~~con le istruzioni per l'utilizzo è allegato alla presente Procedura come T.02 / PA 139~~ si compone di due distinte parti, allegate alla presente Procedura come T.02 Parte I /PA 139 e T.02 Parte II /PA 139.

Il *Registro delle Segnalazioni* si compone di due parti distinte e complementari; il mod. T.02 Parte I include i dati di identità della persona segnalante, il mod. T.02 Parte II riporta l'oggetto della segnalazione; per poter collegare le due parti, si utilizza il 'codice della segnalazione', attribuito dal RPCT. Solo quest'ultimo può consultare le due parti del Registro nella loro interezza e collegare la segnalazione alla persona segnalante.

Se ritenuto indispensabile al fine del completo svolgimento dell'istruttoria il RPCT:

- può richiedere chiarimenti al segnalante sempre assicurando la riservatezza della sua identità;
- può chiedere informazioni a eventuali altri soggetti indicati nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele per garantire la riservatezza del segnalante e degli eventuali segnalati;
- può acquisire informazioni, atti e documenti dai Dipartimenti, Unità Operative, uffici dell'AOUP avendo cura di garantire la riservatezza del segnalante e degli eventuali segnalati.

Questa fase deve concludersi entro **30 giorni lavorativi** dalla ricezione.

Per i casi nei quali, a seguito dei primi accertamenti, emerge la manifesta infondatezza della segnalazione, il RPCT procederà all'archiviazione, riportandone ~~motivata annotazione nel *Registro delle Segnalazioni*~~ i motivi nella colonna 'ESITO' nel mod. T.02 Parte II /PA 139.

Negli altri casi, il RPCT inizia l'istruttoria potendo avvalersi, nel caso lo ritenga necessario, di un **gruppo di lavoro**, per il quale provvede ad individuare i componenti, di volta in volta ed in

<p>Az. Osp. – Univ. Pisana</p>	<p style="text-align: center;">PROCEDURA AZIENDALE GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE</p>	<p>P.A. 139 Rev. 03 Pag. 12 di 21</p>
------------------------------------	---	---

relazione alla natura e alle circostanze di ciascuna segnalazione di violazione, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Il RPCT, qualora lo ritenga opportuno e necessario potrà richiedere inoltre alla Direzione Aziendale l'attivazione del **Servizio Ispettivo Aziendale** avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. Il **Servizio Ispettivo Aziendale** avrà lo scopo di supportare il RPCT nell'istruttoria finalizzata alla ricostruzione di quanto in oggetto alla segnalazione pervenuta.

L'eventuale **gruppo di lavoro** attivato svolge l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni. I componenti del gruppo sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RPCT: questi, in qualità di *'Preposto'* al trattamento dati personali, provvede a nominarli quali *'Incaricati'* del trattamento dati per la durata dei lavori del gruppo e nei limiti di quanto strettamente necessario. I componenti del 'gruppo di lavoro' inoltre producono una *dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi* in relazione al caso da trattare. Per entrambe le finalità è utilizzato un apposito modulo, fornito in allegato alla presente Procedura quale **D.V. 01/P.A.139**.

Nel caso in cui, nella gestione della segnalazione, il RPCT abbia necessità di trasmettere informazioni a soggetti interni all'amministrazione, dovrà di norma omettere i dati personali del segnalante e di eventuali persone oggetto di segnalazione, a meno che tali elementi non siano strettamente necessari e indispensabili per la definizione del caso. Nel caso in cui le informazioni trasmesse contengano tali dati personali, il RPCT individua i destinatari interni delle informazioni quali *'incaricati'* del trattamento.

## 5.5. Conclusione dell'istruttoria, comunicazioni e provvedimenti

Nel caso in cui si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto segnalato il RPCT, previo confronto con la Direzione Aziendale e dopo la discussione con le professionalità presenti nell'eventuale gruppo di lavoro, invia la segnalazione ai soggetti terzi competenti quali:

- il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto, perché questi dovrà tempestivamente intervenire provvedendo a indicare al RPCT le misure organizzative nell'immediato necessarie e adottate per fronteggiare le irregolarità individuate nella segnalazione;
- l'Autorità Giudiziaria o la Corte dei Conti per i profili di rispettiva competenza, qualora la segnalazione ex art. 54-*bis* abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica qualora la segnalazione abbia ad oggetto, in modo esclusivo o concorrenziale, una delle materie di cui all'art. 60, c. 6, D.lgs. 165/2001 (conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, rispetto delle disposizioni sulla semplificazione delle procedure, corretto conferimento degli incarichi, esercizio dei poteri disciplinari, osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi).

Az. Osp. – Univ. Pisana	<b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b>	P.A. 139 Rev. 03 Pag. 13 di 21
----------------------------	---	--------------------------------------

- **L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)** nel caso in cui la segnalazione sia suscettibile di dare luogo a procedimento disciplinare ai sensi dei codici disciplinari e dei CCNL vigenti. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere mai rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità<sup>1</sup>.
- eventuali altri soggetti competenti: Il RPCT non trasmette la segnalazione ad eventuali altri soggetti competenti ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

La fase istruttoria, in considerazione della complessità logistica ed organizzativa della realtà dell'AOUP, si conclude nel termine di **90 giorni**.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al Dipartimento della Funzione Pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di 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. n. 24/2023.

**Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito** su atti e provvedimenti adottati dall'Azienda oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti, in linea con le indicazioni già fornite nella Delibera ANAC n. 840/2018.

Qualora il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi nella gestione della segnalazione, lo stesso sarà sostituito nella gestione e nella analisi della segnalazione dal Direttore Amministrativo o da altro dirigente aziendale da questi designato.

## 5.6. Conservazione della documentazione in archivio

Il RPCT conserva la documentazione riguardante la segnalazione per un arco di tempo pari almeno a 5 anni e comunque non superiore a quello necessario per assicurare la tutela del segnalante da ogni possibile ritorsione, e per assicurare che i fenomeni di illegalità denunciati siano accertati e risolti a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della Procedura della segnalazione come previsto dall'art. 14 comma 1 D.Lgs n. 24/2023. Nel caso in cui a seguito della segnalazione sia stato instaurato un giudizio, tale termine si prolunga fino a che il giudizio diventa definitivo.

La documentazione cartacea è conservata in faldoni relativi ciascuno all'anno di riferimento della segnalazione, in armadio chiuso a chiave.

<sup>1</sup> Comma 5, art 12 Dlgs 24/2023

Az. Osp. – Univ. Pisana	<b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b>	P.A. 139 Rev. 03 Pag. 14 di 21
----------------------------	---	--------------------------------------

Dopo la conclusione del procedimento di segnalazione per le operazioni di consultazione, archiviazione e conservazione, proporzionalmente a quanto necessario per lo stretto svolgimento di tali operazioni, il RPCT può avvalersi del proprio personale di supporto (dipendenti AOUP), il quale sarà autorizzato di volta in volta al trattamento dal RPCT.

### 5.7. Segnalazioni anonime e da parte di soggetti non rientranti tra quelli tutelabili

Sono segnalazioni anonime le segnalazioni prive di elementi che non consentano di identificare il loro autore (non firmate o con firma illeggibile), anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento.

Le suddette segnalazioni e quelle di soggetti diversi da quelli indicati al punto 2.2 della presente Procedura, relative a **fatti di particolare gravità** e con un **contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato**, rese con dovizia di particolari e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a **contesti determinati**, e che siano pervenute attraverso i canali dedicati al whistleblowing, **possono essere comunque considerate nei procedimenti di vigilanza ‘ordinari’**; esse verranno **annotare in un apposito registro** da parte del RPCT, il cui modello è allegato alla presente Procedura quale **T.03/P.A.139**.

## 6. SEGNALAZIONE ESTERNA

La persona segnalante di cui al par. 2.2 della presente Procedura può effettuare una segnalazione direttamente all’**ANAC**, con le modalità previste dalla stessa Autorità, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:<sup>2</sup>

- il canale di segnalazione interna di cui ai par. 5.3 del presente documento non è attivo o non risulta conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## 7. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL’IDENTITÀ DEL SEGNALANTE (*WHISTLEBLOWER*)

L’identità del segnalante non può essere rivelata.

Il divieto di rivelare l’identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, quali la documentazione ad essa allegata nella

---

<sup>2</sup> Artt. 6 e 7 del D.Lgs. 24/2023.

<p><b>Az. Osp. – Univ. Pisana</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b></p>	<p><b>P.A. 139</b>  Rev. 03  Pag. 15 di 21</p>
---	--	--

misura in cui il loro disvelamento possa consentire, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Il trattamento dei dati personali da parte del RPCT è improntato alla massima cautela, oscurando i dati stessi qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

La possibilità di associare la segnalazione all'identità del segnalante è riservata unicamente al RPCT.

Ne consegue che la segnalazione e la documentazione ad essa allegata è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 (operata dal co. 8 dell'art. 12 del DLgs 24/2023) e all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi dal RPCT e, per questo, l'identità del segnalante sia stata svelata, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso ai sensi del co. 8 dell'art. 12 del DLgs 24/2023 con necessario bilanciamento di interessi contrapposti e valutazione, previa interlocuzione con i contro interessati, nel caso di richiesta accesso agli atti.

Sempre nell'ottica di tutela della riservatezza del segnalante è stata disposta una 'Limitazione ai diritti dell'interessato' (il "segnalato"). Infatti il D.Lgs n. 196 del 30 giugno 2003 'Codice in materia di dati personali (Codice Privacy)' all'art. 2 – undecies, comma 3 prevede la limitazione all'esercizio dei diritti dell'interessato, soggetto segnalato presunto autore dell'illecito.

Quest'ultimo, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'Azienda, non può esercitare i propri diritti (di accesso, rettifica, cancellazione e oblio, limitazione, portabilità e opposizione al trattamento del dato, di cui agli artt. 15-22 del Regolamento UE n. 2016/679) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto della riservatezza dell'identità del dipendente che segnala, ai sensi del Dlgs n.24/2023.

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 degli artt. 15, 22, 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.<sup>3</sup>

La Legge prevede altresì specifiche tutele in caso di procedimento penale, procedimento dinanzi alla Corte dei Conti e procedimento disciplinare, in relazione all'identità del segnalante.

- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del Codice di Procedura Penale;
- Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;

---

<sup>3</sup> Tale norma prevede la possibilità per l'interessato di richiedere al Garante accertamenti sulla conformità del trattamento dei propri dati. Il Garante fornisce riscontro circa il relativo esito. È altresì previsto che il titolare del trattamento informi l'interessato di tale facoltà.

<p>Az. Osp. - Univ. Pisana</p>	<p style="text-align: center;"><b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b></p>	<p>P.A. 139 Rev. 03 Pag. 16 di 21</p>
------------------------------------	--	---

- Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità;

L'intento della legge è quello di non rivelare l'identità del segnalante se non quando sia necessario e comunque a seguito del consenso acquisito da parte dello stesso.

La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore e delle altre persone differenti dal segnalato ma menzionate nella segnalazione è fonte di responsabilità disciplinare.

Anche nel caso in cui la segnalazione o la relazione di risultanze istruttorie redatta dal RPCT nelle proprie attività di competenza venga inoltrata a soggetti terzi, deve essere prestata la massima attenzione alla tutela della riservatezza del segnalante avendo cura di espungere tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

In caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, al Dipartimento Funzione Pubblica o a qualsiasi altro Soggetto, il RPCT avrà cura di evidenziare in maniera chiara che si tratta di segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza propria della segnalazione illeciti.

Il RPCT comunica tempestivamente al segnalante/*whistleblower* i soggetti o le Amministrazioni esterne ai quali la segnalazione è stata trasmessa e tali soggetti o enti sono considerati da quel momento Titolari del trattamento.

Laddove l'Autorità Giudiziaria o la Magistratura Contabile richiedano per esigenze istruttorie al RPCT aziendale, nell'ambito di indagini penali o contabili, di conoscere l'identità del segnalante, l'indicazione può essere fornita a cura del RPCT stesso, il quale deve avvertirne preventivamente il segnalante.

La tutela della riservatezza deve essere ugualmente garantita per il facilitatore e per le altre persone differenti dal segnalato ma menzionate nella segnalazione.

## 8. DIVULGAZIONE PUBBLICA

La persona segnalante/*whistleblower* che effettua una divulgazione pubblica (cioè, rende di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici, o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) beneficia della protezione prevista dalla presente Procedura se, al momento della divulgazione pubblica ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna e /o esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

<p>Az. Osp. - Univ. Pisana</p>	<p style="text-align: center;"><b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b></p>	<p>P.A. 139 Rev. 03 Pag. 17 di 21</p>
------------------------------------	--	---

c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

### PARTE III - MISURE DI PROTEZIONE

#### 9. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE (*WHISTLEBLOWER*)

Le misure di protezione previste nella presente Parte si applicano alle persone indicate nel precedente par. 2.2. quando ricorrono le seguenti condizioni:

- la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica sia basata su elementi fondati e concreti, da cui risulti che le informazioni sulle violazioni fornite siano veritiere e rientranti nell'ambito di applicazione del presente regolamento;
- la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023 e dal presente regolamento;
- è necessaria la sussistenza di un rapporto di chiara consequenzialità (causa-effetto) tra segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e le misure ritorsive subite;
- non sono sufficienti i meri sospetti o le cosiddette 'voci di corridoio'.

Sono irrilevanti i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente.

Le disposizioni di cui al presente punto si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Magistratura Contabile o di divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione alle istituzioni presentata in conformità alle condizioni di cui al punto 6 della presente Procedura.

#### 10. DIVIETO DI RITORSIONI NEI CONFRONTI DELLA PERSONA SEGNALANTE (*WHISTLEBLOWER*)

I soggetti indicati nel par. 2.2 che effettuano una segnalazione ai sensi della presente Procedura non possono subire alcuna ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione medesima.

Per misure discriminatorie si intendono ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento, le molestie sul luogo di lavoro, discriminazioni nelle progressioni di carriera, ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

<p><b>Az. Osp. - Univ. Pisana</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b></p>	<p><b>P.A. 139</b>  Rev. 03  Pag. 18 di 21</p>
---	--	--

**Gli atti assunti in violazione del presente paragrafo sono nulli.**

Le persone indicati nel par. 2.2 della presente Procedura, che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della Legge 300/1970 o dell'articolo 2 del D.Lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante può essere comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in Azienda.

I soggetti aziendali che compiano atti in violazione del presente articolo ledendo le tutele previste ai sensi di legge per il segnalante sono direttamente responsabili dei danni causati.

**11. LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ**

La persona segnalante che rivela o diffonde informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto (escluso il segreto professionale forense e medico);
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- relative alla protezione dei dati personali;
- che offendono la reputazione della persona coinvolta nella segnalazione

mediante apposita segnalazione presentata ai sensi del D.lgs. 24/2023 e secondo le modalità previste dalla presente Procedura il segnalante non è punibile e non incorre in altre ulteriori responsabilità, anche di natura civile o amministrativa se, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

Le rivelazioni effettuate dal segnalante costituiscono giusta causa di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 del Codice Penale), rivelazione del segreto professionale (art. 622 del Codice Penale), rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 del Codice Penale) e il segnalante non può essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 Codice Civile).

Salvo che il fatto costituisca reato, la persona segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, se l'acquisizione alle informazioni sulle violazioni o l'accesso alle stesse e i comportamenti, gli atti o le omissioni compiuti sono collegate alla segnalazione e se sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

**12. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE (*WHISTLEBLOWER*)**

Salvo quanto previsto in tema di limitazioni della responsabilità di cui al precedente par. 11, 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 Magistratura Contabile ovvero la sua responsabilità

<p>Az. Osp. – Univ. Pisana</p>	<p style="text-align: center;"><b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b></p>	<p>P.A. 139 Rev. 03 Pag. 19 di 21</p>
------------------------------------	--	---

civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui alla presente sezione non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La garanzia rispetto al godimento delle tutele è quindi strettamente collegata alla buona fede della persona segnalante, da intendersi come assenza di volontà di rendere informazioni false con dolo o colpa, che cessa solo in presenza di un'eventuale sentenza di primo grado (in sede penale o civile) sfavorevole alla persona segnalante.

L'ANAC applica al segnalante una **sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro**, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile del medesimo per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che il segnalante stesso sia stato già condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Sono, altresì, fonte di responsabilità disciplinare forme di abuso quali, ad esempio:

- segnalante che faccia segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti;
- segnalante che abbia partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e, attraverso la segnalazione, cerchi di assicurarsi una sorta di 'immunità' dalle future azioni disciplinari che l'organizzazione vorrà intraprendere;
- segnalante che voglia utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio, per ottenere la riduzione o l'esclusione di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno dell'organizzazione, quali, ad esempio, bonus o promozioni;

Le tutele per il *whistleblower* non operano nei riguardi della persona segnalante che viola la legge allo scopo di reperire informazioni, indizi o prove di presunti illeciti commessi sul luogo di lavoro.

### 13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le Autorità competenti, previsto dal presente documento, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. 196/2003 e del D.Lgs. 51/2018.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del D.Lgs. 196/2003.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dal titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Con la presente procedura l'Azienda definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una

<p>Az. Osp. - Univ. Pisana</p>	<p style="text-align: center;"><b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b></p>	<p>P.A. 139 Rev. 03 Pag. 20 di 21</p>
------------------------------------	--	---

valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del D.Lgs. 51/2018.

#### 14. INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE SULLA PRESENTE PROCEDURA

Per consentire la più **ampia diffusione** della presente Procedura e sulla tematica in generale del *Whistleblowing*, il RPCT provvede a:

- inviare all'atto dell'emissione una comunicazione specifica ai Direttori di Dipartimento, per la conoscenza e la diffusione all'interno delle strutture dirette e quale strumento di tutela dell'integrità dell'AOUP;
- pubblicare la Procedura sul sito Internet dell'AOUP – sezione 'Amministrazione Trasparente /Altri contenuti / Prevenzione della corruzione e Trasparenza'
- fornire informazioni sul documento nell'ambito delle attività di formazione e aggiornamento aziendali dedicate alla prevenzione della corruzione e trasparenza.

#### 15. QUADRO SINOTTICO DEI CONTROLLI

Poiché quella del RPCT è una delle principali figure del sistema di controllo interno aziendale, nella presente Procedura i passaggi operativi descritti nel paragrafo 5 e relativi sub-paragrafi costituiscono altrettanti momenti di controllo; la tempistica dei controlli, generalmente concomitante, è individuata in corrispondenza di ciascun singolo passaggio.

#### 16. MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO E SUA PERIODICITÀ

La presente Procedura è aggiornata a seguito del mutamento delle norme nazionali o regionali sul tema trattato; a seguito dell'introduzione o aggiornamento delle disposizioni o delle Linee Guida che l'ANAC può emettere in base alle competenze ad essa attribuite dalla normativa vigente o, entro i termini previsti dalla Legge, in occasione di variazioni delle esigenze organizzative aziendali. Si precisa che, ad ogni modo, la revisione va effettuata almeno ogni 3 anni.

#### 17. NORMA DI RINVIO

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rimanda all'applicazione della normativa vigente (D.Lgs. 24/2023) e alle linee guida ANAC in materia.

#### 18. RIFERIMENTI NORMATIVI

##### 18.1 Normativa nazionale

- Legge 7 agosto 1990, n. 241 *Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*

<p><b>Az. Osp. – Univ. Pisana</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>PROCEDURA AZIENDALE</b> <b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE</b> <b>ILLECITE</b></p>	<p><b>P.A. 139</b>  Rev. 03  Pag. 21 di 21</p>
---	--	--

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 *Codice in materia di protezione dei dati personali*
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*
- D.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dal DPR 13 giugno 2023, n. 81*
- *Piano Nazionale Anticorruzione*, approvato di tempo in tempo dall'ANAC
- 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.*
- Deliberazione ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018 avente ad oggetto: *richieste di parere all'ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) da parte del: 1) direttore del Sistema dei Controlli e RPCT della Giunta di Regione Lombardia (nota prot. 138523 del 21/12/2017); 2) segretario Generale e RPCT del Comune di San Giorgio a Cremano (nota prot. 58909 del 04/07/2018) e Dirigente della civica Avvocatura (nota prot. 80419 del 28.9.2018); 3) RPCT della Giunta dell'Azienda Ospedaliera Regionale (AOR) "San Carlo" di Potenza (nota prot. 69348 del 08/08/2017).*
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*
- Deliberazione ANAC n. 311 del 12 luglio 2023, *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.*
- Garante per la Protezione dei Dati Personali, parere n. 304 del 6 luglio 2023 sullo schema di *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne* predisposto dall'ANAC.

## 18.2 Disposizioni interne aziendali

- Regolamento Aziendale RA 39, *Codice etico e di comportamento dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria Pisana*
- Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) dell'AOUP di tempo in tempo vigente.  
Regolamento Aziendale RA 01, *Tutela dei dati personali*