

AZIENDA ULSS N. 8 BERICA

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA

REGIONE DEL VENETO



**DELIBERAZIONE
DEL DIRETTORE GENERALE**

N. 2083 DEL 14/12/2023

O G G E T T O

TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI - AGGIORNAMENTO 2023.

Proponente: UFFICIO TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE
Anno Proposta: 2023
Numero Proposta: 2074/23

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione riferisce:

“La Legge n. 190 del 06/11/2012 *“Disposizioni urgenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* ha introdotto strumenti per la prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo, chiamando i soggetti pubblici ad adottare misure di controllo e monitoraggio finalizzate a prevedere fenomeni di corruzione.

Anche la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower) è stata introdotta nell’ordinamento quale misura di prevenzione della corruzione, imponendo peraltro alle amministrazioni di individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente.

La disciplina in oggetto è stata recepita dall’Azienda con deliberazione n. 911 del 23/11/2016 ad oggetto *“Tutele del dipendente pubblico che segnala illeciti – Aggiornamento 2016”* con la quale sono state approvate la procedura ed i modelli per le segnalazioni.

L’Azienda, fin dal 2018, ha adottato un ulteriore canale di segnalazione aderendo alla piattaforma basata sul software open-source GlobaLeaks, al fine di adempiere alla Legge n. 179 del 30/11/2017 in cui è indicato che le Pubbliche Amministrazioni devono adottare *“almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante”*.

Successivamente, la disciplina in parola è stata oggetto di vari approfondimenti da parte di enti ed autorità (Comunicato ANAC del 6/2/2018, Circolare INPS del 26/3/2018, Comunicato ANAC del 5/9/2018, Regolamento ANAC del 7/9/2018 e Linee Guida ANAC del 9/6/2021), da ultimo con Decreto Legislativo n. 24 del 10/03/2023 ad oggetto *“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”* e dalle Linee Guida ANAC del 12/7/2023.

Sono stati pertanto esaminati tutti i contenuti dei suddetti approfondimenti, definito il modello organizzativo che individua le responsabilità del processo di gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo agli aspetti di sicurezza e di trattamento delle informazioni, nonché confermate le forme di tutela offerte alle persone che segnalano illeciti.

Sentite le organizzazioni sindacali, il processo di revisione dell’istituto in parola ha condotto alla redazione dell’allegato documento *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - Aggiornamento 2023”*.

Il medesimo Responsabile ha attestato l’avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in relazione alla sua compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale in materia.

I Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio-Sanitari hanno espresso parere favorevole per quanto di rispettiva competenza.”

Sulla base di quanto sopra

IL DIRETTORE GENERALE

DELIBERA

1. di approvare l'allegato documento "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - Aggiornamento 2023*", quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di avvertire che il medesimo rappresenta informativa verso tutti i dipendenti dell'Azienda come atto applicativo della normativa richiamata in premessa ed estensivo dei contenuti del Codice di Comportamento dell'Azienda;
3. di disporre che il testo costituisca parte documentale fornita ai nuovi dipendenti e a tutti i soggetti indicato al punto 2 del medesimo;
4. di disporre, altresì, la pubblicazione del presente provvedimento all'albo on-line dell'Azienda e nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Parere favorevole, per quanto di competenza:

Il Direttore Amministrativo
(dr. Fabrizio Garbin)

Il Direttore Sanitario
(dr.ssa Romina Cazzaro)

Il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari
(dr. Achille Di Falco)

IL DIRETTORE GENERALE
(Maria Giuseppina Bonavina)

Copia del presente atto viene inviato al Collegio Sindacale al momento della pubblicazione.

IL DIRETTORE
UOC AFFARI GENERALI

REGIONE DEL VENETO



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto

AZIENDA ULSS N. 8 BERICA

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA

COD. REGIONE 050–COD. U.L.SS.508 COD.FISC. E P.IVA 02441500242–Cod. iPA AUV

Tel. 0444 753111 - Fax 0444 931178 Mail protocollo@aulss8.veneto.it

PEC protocollo.centrale.aulss8@pecveneto.it

www.aulss8.veneto.it

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

art. 1, comma 51, Legge 06.11.2012, n.190

Determinazione n.6 del 28 aprile 2015

Aggiornamento anno 2023

PREMESSA E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La Legge n. 190 del 6/11/2012 “*Disposizioni urgenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione*”, all’art. 1, comma 51, relativamente alla corruzione o a fenomeni di *mala gestio* affronta il tema della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

Il testo:

Art. 1 comma 51 legge 190/2012. Dopo l'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' inserito il seguente:

«Art. 54-bis. - Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei conti o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. (comma così modificato dall'art. 31, comma 1, legge n. 114 del 2014)

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni».

La disposizione in sintesi richiama i seguenti principi:

- La tutela della riservatezza dell’identità e la protezione del dipendente che segnala illeciti, a partire dalla protezione che deve essere fornita dall’amministrazione di appartenenza del dipendente stesso
- Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower
- La sottrazione della denuncia al diritto di accesso, fatta salva la possibilità di rivelare l’identità del segnalante nei limiti di cui al comma 3 dell’art. 54 *bis* d.lgs. n. 165 del 2001

La Legge n. 179 del 30/11/2017 ha implementato la normativa citata indicando che le Pubbliche Amministrazioni devono adottare “...almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante”.

Successivamente, la disciplina in parola è stata oggetto di vari approfondimenti, da ultimo con Decreto Legislativo n. 24 del 10/3/2023 ad oggetto “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”, che ha disposto l’allargamento della platea cui la norma è destinata e la preferenza della segnalazione interna rispetto agli altri canali.

Il presente documento rappresenta un’estensione dei contenuti del Codice di Comportamento adottato dall’Azienda.

1. GLOSSARIO

Ai fini del presente regolamento, si intendono per:

a) **Azienda:** l’Azienda ULSS 8 Berica

b) **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’Azienda e che consistono in:

- 1) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi punti 3), 4), 5) e 6)
- 2) Condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi punti 3), 4), 5) e 6)
- 3) Illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali relativi principalmente ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell’ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- 4) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea di cui all’articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell’Unione Europea
- 5) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell’Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell’Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l’oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società
- 6) Atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione Europea nei settori indicati nei precedenti punti 3), 4) e 5)

c) **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione

con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni

d) **Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni

e) **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna

f) **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione esterna

g) **Divulgazione pubblica:** la comunicazione resa di pubblico dominio di informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone

h) **Persona segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

i) **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

l) **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

m) **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente

n) **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

o) **Seguito:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate

p) **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

Esso viene pubblicato nel sito aziendale nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente" e costituisce parte documentale fornita ai nuovi dipendenti al momento dell'assunzione ed a tutte le persone a cui è applicato.

Il regolamento si applica:

- 1) Ai dipendenti dell'Azienda
- 2) Ai lavoratori autonomi, nonché ai titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda
- 3) Ai liberi professionisti ed ai consulenti che prestano la propria attività presso l'Azienda
- 4) Ai volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda
- 5) Alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso l'Azienda

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) Quando il rapporto giuridico con l'Azienda non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali
- b) Durante il periodo di prova
- c) Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso

Le misure di protezione di cui all'art. 4, si applicano anche:

- a) Ai facilitatori
- b) Alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o 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
- c) Ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o 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
- d) Agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o 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

Le disposizioni del regolamento non si applicano alle situazioni descritte all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 24/2023

3. GESTIONE E MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Segnalazioni interne

1. L'Azienda, sentite le rappresentanze e le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attiva propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I canali di segnalazione interna sono individuati negli allegati 1 e 2 al presente regolamento da trasmettere in busta chiusa o nella procedura informatizzata whistleblowing indicata nel sito internet aziendale
2. La gestione del canale di segnalazione è affidata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o ad un suo delegato
3. Qualora le segnalazioni riguardino il Responsabile della Prevenzione della Corruzione o i suoi collaboratori, gli interessati inviano le stesse direttamente all'ANAC
4. Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta od orale attraverso i canali individuati o su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato tempestivamente. I modelli di segnalazione sono resi disponibili sul sito aziendale nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti-Corruzione", nel quale sono specificate le modalità di compilazione e di invio
5. Le segnalazioni vengono protocollate con numero di codice e raccolte in apposito registro in possesso e custodito ai sensi di legge dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e accessibile ai soli operatori dedicati
6. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nel punto 2 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo
7. Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione o il suo delegato svolgono le seguenti attività:
 - a) Rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione
 - b) Mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni
 - c) Danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute
 - d) Forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione

e) Mettono a disposizione informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne

Istruttoria

- Una prima istruttoria viene avviata al massimo entro 30 giorni
- Se indispensabile verranno chiesti chiarimenti al segnalante o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione
- La conclusione dell'istruttoria è prevista in un arco di 60 giorni, fatte salve particolari situazioni che richiedano tempi più lunghi, in tal caso vengono interessati il segnalante e la Direzione Aziendale
- Viene assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante ponendo un codice identificativo nella segnalazione, separando i dati del segnalante dal contenuto della segnalazione
- Viene tutelata la riservatezza del contenuto della segnalazione e l'identità del segnalato, nei limiti delle esigenze istruttorie

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione inoltra la segnalazione, per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ai soggetti terzi competenti, quali:

- Il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare
- l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'ANAC, per i profili di rispettiva competenza
- il Dipartimento della Funzione Pubblica

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi e i dati vengono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

In caso di infondatezza evidente e manifesta la segnalazione viene archiviata.

Segnalazioni esterne

1. La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito
- c) 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

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

L'ANAC attiva un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Obbligo di riservatezza

1. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse
2. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare a seguito della segnalazione, 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
3. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al punto 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta
4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33
5. Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196
6. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente

7. Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione e sono protocollate in apposito registro in possesso e custodito dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione o da suo delegato

Divulgazioni pubbliche

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente regolamento se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) La persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni
- b) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- 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

4. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ' E MISURE DI PROTEZIONE DEL DIPENDENTE CHE SEGNA ILLECITI

La *ratio* della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La tutela deve essere fornita a tutti i soggetti che ricevono le segnalazioni: in primo luogo da parte dell'amministrazione di appartenenza del segnalante, in secondo luogo da parte delle altre autorità che, attraverso la segnalazione, possono attivare i propri poteri di accertamento e sanzione, ovvero l'Autorità Nazionale Anticorruzione, l'Autorità Giudiziaria e la Corte dei Conti.

Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come «dipendente pubblico che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile. In sostanza, la *ratio* della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.

Resta comunque fermo che vengono prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

La segnalazione, ovvero la denuncia, deve essere "in buona fede", la segnalazione infatti è effettuata nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione; l'istituto, quindi, non deve

essere utilizzato per esigenze individuali, ma finalizzato a promuovere l'etica e l'integrità nella Pubblica Amministrazione.

Resta ferma anche la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di riferire senza ritardo anche, ma non solo, fatti di corruzione, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e/o all'incolpato quando:

- Vi è il consenso del segnalante
- La contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti di consenso del segnalante
- La conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento

Sulla scorta degli indirizzi contenuti nella determinazione ANAC n. 6/2015 si attribuisce al Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari il compito di valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. In ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza, sia nel caso di diniego, il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari deve adeguatamente motivare la scelta come peraltro previsto dalla legge 241/1990. È opportuno, comunque, che il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari venga a conoscenza del nominativo del segnalante solamente quando il soggetto interessato chieda sia resa nota l'identità dello stesso per la sua difesa. Gravano sul Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e i componenti del gruppo di supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Le misure di protezione della persona segnalante si applicano quando al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere ed i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea.

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 alla Corte dei Conti ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'Azienda svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma, che è quello di incentivare la collaborazione di chi opera all'interno della Pubblica Amministrazione per l'emersione dei fenomeni corruttivi, è sufficiente che il soggetto ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito in base alle proprie conoscenze.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

Divieto di ritorsione

Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- a) Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
- b) La retrocessione di grado o la mancata promozione
- c) Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro
- d) La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- e) Le note di merito negative o le referenze negative
- f) L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- g) La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
- h) La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole
- i) I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi
- l) La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- m) La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Misure di sostegno

1. È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Le misure di sostegno fornite dagli enti consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

2. L'Autorità Giudiziaria ovvero l'autorità amministrativa cui la persona segnalante si è rivolta al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni può richiedere all'ANAC informazioni e documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate.

Protezione dalle ritorsioni

1. La persona segnalante può comunicare le ritorsioni che ritiene di avere subito all'ANAC che informa immediatamente il Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.
2. Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della Funzione Pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative.
3. La persona segnalante che sia stata licenziata a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti ha diritto ad essere reintegrata nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.
4. L'Autorità Giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere dall'Azienda

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- A. Deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:
 - Al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione che valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione
 - All'Ufficio Procedimenti Disciplinari per i procedimenti di propria competenza che valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione
 - All'Ispettorato della Funzione Pubblica che valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni
- B. Può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione che deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica se la segnalazione non è già stata effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione
- C. Può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia (CUG) il cui Presidente deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione

Pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione

D. Può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:

- Un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente
- Un provvedimento giudiziale di annullamento dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o di disapplicazione dello stesso
- Il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione

Sottrazione al diritto di accesso

Il documento contenente la segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990.

L'obbligo di riservatezza deve intendersi esteso a tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e a coloro che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, salve le comunicazioni che per legge debbono essere effettuate.

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO EU 2016/679 PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITO - WHISTLEBLOWER

Il presente documento ha lo scopo di informare l'interessato, in qualità di soggetto segnalante, su come vengono utilizzati i dati che lo riguardano nell'ambito dell'attività di trattamento, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni di illeciti.

Al fine di completare le informazioni rese nel presente documento e avere un quadro completo del procedimento si rimanda ai protocolli operativi dell'Azienda ULSS n. 8 Berica per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela consultabile al link: <https://www.aulss8.veneto.it/amm-trasparente/regolamenti-per-la-prevenzione-e-la-repressione-della-corruzione-e-dellillegalita/>

ESTREMI IDENTIFICATIVI DEL TITOLARE

Il Titolare del trattamento è l'U.L.SS. n. 8 "Berica", il cui rappresentante legale è il Direttore Generale, con domicilio in Viale Rodolfi n. 37 - 36100 Vicenza (VI).

Il Titolare ha nominato il Responsabile della Protezione dei Dati - RPD (Data Protection Officer nell'accezione inglese), ai sensi dell'articolo 37 del GDPR, i cui dati personali sono pubblicati nel sito web aziendale all'interno della sezione dedicata alla "Privacy Europea". L'indirizzo e-mail di contatto dell'RPD è il seguente: rpd@aulss8.veneto.it.

FINALITA'

Gestione delle segnalazioni delle presunte condotte illecite commesse da soggetti che interagiscono con l'AULSS 8 Berica.

TIPOLOGIE DI DATI PERSONALI TRATTATI

I dati personali oggetto di trattamento sono i dati identificativi forniti dal segnalante e vengono raccolti presso l'interessato: nome, cognome e dati di contatto.

BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

Il Responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), nell'esecuzione dei propri compiti di interesse pubblico o comunque connessi all'esercizio dei propri pubblici poteri, tratta dati personali allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte alla verifica della fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e all'adozione dei conseguenti provvedimenti. Il trattamento dei dati per la finalità sopra indicata avverrà ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. c del Regolamento (adempimento degli obblighi normativi che gravano sull'Azienda in base a quanto previsto dal d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24) e pertanto il consenso non è richiesto.

COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

Possono essere destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'ANAC nei casi in cui la comunicazione è prevista per legge.

In fase di gestione della segnalazione, i dati personali possono essere altresì trattati da figure interne all'Azienda specificatamente autorizzate per le finalità indicate nonché da fornitori dei servizi (es. gestori di piattaforme impiegate per la gestione delle segnalazioni), che tratteranno i dati in qualità di responsabili del trattamento per conto dell'Azienda.

Il Trattamento non comporta la diffusione dei dati.

CONSERVAZIONE

I dati raccolti vengono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e per il periodo necessario all'espletamento del procedimento amministrativo correlato o dell'eventuale giudizio instaurato e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

DIRITTI DEGLI INTERESSATI

Gli interessati hanno il diritto di ottenere, nei casi previsti, l'accesso ai propri dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda o di opporsi al trattamento (artt. 15 e ss. del Regolamento). Per esercitare i sopracitati diritti l'interessato può rivolgersi al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza aziendale attraverso gli stessi canali utilizzati per la segnalazione.

L'interessato ha il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo (Autorità Nazionale: Garante Per la Protezione dei Dati Personali – GPDP - Fax: (+39) 06.69677.3785 - Centralino telefonico: (+39) 06.69677.1 - E-mail: garante@gpdp.it.