

 A.O. S.Croce e Carle Cuneo	PROCEDURA GENERALE PG_073 Gestione segnalazioni di illecito-whistleblowing	Data prima emissione: 14/12/2015 Data ultima revisione: 20/11/2023 Revisione n. 04
Stesura	Verifica/Approvazione	Emissione
Nadia Somale FPCT (Coordinatore del Gruppo di Lavoro)	Livio Tranchida Commissario	Gianluigi Guano RPCT

INDICE

1. TITOLO	3
1.1. PAROLE CHIAVE	3
1.2. TERMINOLOGIA, ABBREVIAZIONI, DEFINIZIONI	3
2. STATO DI REVISIONE	4
3. AGGIORNAMENTO	4
4. OBIETTIVI	4
5. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
5.1. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
5.1.1. <i>Chi può essere whistleblower.....</i>	5
5.1.2. <i>Su cosa possono essere effettuate segnalazioni attraverso il whistleblowing</i>	6
5.2. AMBITO DI ESCLUSIONE	7
6. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ.....	8
6.1. PREMESSA	8
6.2. CANALI PREVISTI PER LE SEGNALAZIONI TRAMITE ISTITUTO WHISTLEBLOWING	9
6.2.1. <i>Interni all'AO.....</i>	9
6.2.2. <i>Esterni all'AO</i>	9
6.2.2.1. ANAC	9
6.2.2.2. Divulgazione pubblica	10
6.2.2.3. Corte dei Conti e Autorità Giudiziaria	10
6.2.3. <i>Precisazioni</i>	11
6.3. GESTIONE INTERNA AD AO DELLE SEGNALAZIONI TRAMITE WHISTLEBLOWING.....	12
6.3.1. <i>Modalità di trasmissione di una segnalazione.....</i>	12
6.3.1.1. La piattaforma per la raccolta delle segnalazioni tramite whistleblowing.....	13
6.3.2. <i>Presa in carico della segnalazione</i>	15
6.3.3. <i>Gestione dell'istruttoria</i>	16
6.3.4. <i>Esito finale di una segnalazione accolta</i>	17
6.3.5. <i>Conservazione, archiviazione e smaltimento.....</i>	17
6.3.6. <i>Analisi delle segnalazioni aziendali.....</i>	17
6.4. LE TUTELE.....	18
6.4.1. <i>Divieto di ritorsione e misure di protezione</i>	18
6.4.2. <i>Misure di sostegno.....</i>	20
6.4.3. <i>Rinunce e transazioni.....</i>	20
6.4.4. <i>Limitazioni della responsabilità</i>	21

6.4.5.	<i>Sanzioni</i>	21
6.4.6.	<i>Tutela della riservatezza</i>	22
6.4.7.	<i>Trattamento dei dati personali</i>	23
6.4.8.	<i>La tutela del segnalato</i>	25
7.	DOCUMENTI CORRELATI	26
8.	ELENCO DI DISTRIBUZIONE	26

Gruppo di Lavoro			
(I componenti del Gruppo di Lavoro sono stati identificati e autorizzati dal Direttore/Responsabile della struttura di appartenenza)			
Struttura	Qualifica	Nome/Cognome	Firma
SID- Informatica e Reti	RTD	Bertaina Fiorenzo	
Direzione Aziendale	Direttore Amministrativo	Rinaldi Giorgio	
DPO	DPO	Carena Pinuccia	
Controllo di Gestione	RPCT	Guano Gianluigi	
FPCT	Dirigente esperto qualità	Somale Nadia	

1. TITOLO

PS FPCT 02: Gestione segnalazioni di illecito-whistleblowing

1.1. PAROLE CHIAVE

Il whistleblowing è l'istituto normativo che prevede la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Salvo diversa indicazione, i rimandi puntuali ad articoli e commi si riferiscono al D.lgs 24/2023 al quale si rimanda.

1.2. TERMINOLOGIA, ABBREVIAZIONI, DEFINIZIONI

Per quanto riguarda le sigle aziendali si fa riferimento al documento costantemente aggiornato presente in apertura della sezione Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione di Amministrazione Trasparente¹.

A seguire vengono evidenziati i termini essenziali per la presente procedura.

Termine, Abbreviazione	Definizione
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
AO	Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle di Cuneo
contesto lavorativo	le attività lavorative o professionali, presenti o passate, legate all'AO, 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;
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;
FPCT	Funzione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
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;
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;
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
segnalante	la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Per brevità, salvo diversa indicazione, nel documento con "segnalante" si intenderà sempre la persona che ha effettuato una segnalazione o sporto una

¹ <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/>

	denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica.
segnalato	la persona oggetto di segnalazione
segnalazione	informazioni che riguardano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato
violazioni	comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato così come precisato nel D.lgs 24/2023
whistleblower	persona che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

2. STATO DI REVISIONE

Si tratta della revisione numero 4; le versioni precedenti erano state elaborate nel format della procedura specifica. Considerata la rilevanza dei contenuti e la numerosità dei destinatari interessati, si è proceduto con la conversione in procedura generale.

All'interno del presente documento è altresì stato recepito quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 con il ricorso ad una piattaforma digitale per la gestione delle segnalazioni.

3. AGGIORNAMENTO

Per l'aggiornamento della Procedura far pervenire eventuali proposte di modifica alla Funzione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (FPCT).

4. OBIETTIVI

Gli obiettivi della Procedura sono:

- riassumere il funzionamento del whistleblowing
- fornire indicazioni sulle modalità di gestione delle segnalazioni –wistleblowing all'interno dell'AO S.Croce e Carle di Cuneo.

5. AMBITO DI APPLICAZIONE

5.1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Perché possano essere garantite le tutele previste dall'istituto del whistleblowing devono esserci alcune condizioni imprescindibili.

La normativa di riferimento prevede due ambiti di applicazione:

- oggettivo: su che cosa possono essere fatte le segnalazioni coperte dalle tutele previste dal whistleblowing;
- soggettivo: quali caratteristiche deve avere il segnalante per poter godere delle protezioni previste dal whistleblowing.

5.1.1. Chi può essere whistleblower

Possono potenzialmente godere delle tutele previste per il whistleblowing solo singole persone fisiche che abbiano determinate caratteristiche.

La Procedura si applica a tutti i dipendenti dell'AO S. Croce e Carle di Cuneo² ed a coloro che abbiano con essa un rapporto contrattuale in essere³, come già previsto riguardo all'applicazione del Codice di comportamento⁴ per il personale dell'AO S. Croce e Carle di Cuneo, compresi:

- il Direttore Generale, Amministrativo e Sanitario;
- i componenti degli Organi ed Organismi in essa attivi (es Collegio Sindacale, OIV);
- i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività per AO;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per AO;
- i dipendenti di società in controllo pubblico, delle società in house, di altri enti di diritto privato in controllo pubblico (Associazioni, Fondazioni ed enti di diritto privato comunque denominati) che forniscono servizi ad AO;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso AO;
- i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso AO che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi.

Le tutele del whistleblower si applicano altresì al dipendente dell'AO S. Croce e Carle di Cuneo che presti servizio presso un'altra P.A. in posizione di comando, distacco o situazioni analoghe. In tali casi la segnalazione va inoltrata al RPCT dell'Amministrazione presso cui si presta servizio o ad ANAC, se riguarda fatti relativi all'Amministrazione presso cui si è distaccati, ad AO S. Croce e Carle di Cuneo se di pertinenza della stessa.

Le tutele sono valide se le segnalazioni avvengono, oltre che quando il rapporto contrattuale è pienamente in essere:

- quando il rapporto giuridico 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, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche a soggetti diversi da chi segnala direttamente ma che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante:

- facilitatori all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

² a) In pratica tutti i soggetti previsti dal d.lgs 165/2001

³ Tutti i lavoratori sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio; c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54 -bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e ss.mm.ii; d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; e) 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 terzi; f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

⁴ <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/>

Il trait d'union è rappresentato dal contesto lavorativo comune, dove le persone sono legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante (ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori).

Le LL.GG ANAC⁵, a cui si rimanda, precisano l'applicabilità delle tutele nei casi in cui esista un legame affettivo stabile o di parentela entro il quarto grado con il segnalante o dove sussista un rapporto abituale e corrente al momento della segnalazione. Vengono altresì esemplificate le situazioni riferibili agli enti di proprietà.

5.1.2. Su cosa possono essere effettuate segnalazioni attraverso il whistleblowing

Una segnalazione può essere gestita secondo l'istituto del whistleblowing solo se riferita a determinati oggetti e con caratteristiche imprescindibili.

L'intento del legislatore è di comprendere tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o la finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico o privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne deviino gli scopi o che minino il corretto agire dei soggetti pubblici o privati cui si applica la disciplina del whistleblowing.

Il D.lgs 24/2023 e le LL.GG ANAC, ai quali si rimanda, dettagliano ed esemplificano la casistica.

Oggetto di segnalazione sono informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.

Rientrano quindi tra le possibili violazioni delle disposizioni normative nazionali: illeciti civili, amministrativi, penali e contabili; tra le violazioni del diritto dell'UE: illeciti, atti o omissioni rispetto a regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri anche relativi al mercato interno e alle regole di concorrenza, compresi alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione come specificamente elencate nella normativa e nelle LL.GG.

Permangono gli ambiti riconducibili a:

- i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale;
- le violazioni del Codice di comportamento del personale dell'AO S. Croce e Carle di Cuneo o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- le 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.

I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni whistleblowing comprendono, quindi, non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale¹⁶, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

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

⁵ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

Si pensi a titolo meramente esemplificativo⁶ ai casi di sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro⁷.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

5.2. AMBITO DI ESCLUSIONE

Le segnalazioni che possono essere prese in considerazione per godere delle tutele previste dal whistleblowing non possono riguardare:

- lamentele, contestazioni, rivendicazioni, vertenze di lavoro, segnalazioni di discriminazione o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro interpersonali o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate o colleghi;
- 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 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva UE 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D.lgs 24/2023;
- 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.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Le segnalazioni effettuate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, non rientrano invece nell'ambito di applicazione dell'istituto in argomento.

Diversamente da quanto previsto nelle precedenti LLGG ANAC n. 469/2021, non sono più ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività, cioè i fatti di mera maladministration-cattiva amministrazione.

⁶ Ancora, a mero titolo esemplificativo, tra le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela possono essere comprese le seguenti: comportamento non conforme ai doveri di ufficio (es. mancato rispetto delle disposizioni di servizio); accesso indebito ai sistemi informativi (anche mediante l'utilizzo di credenziali altrui); utilizzo improprio di istituti a tutela del dipendente (es. malattia, garanzie e tutele ex legge 5 febbraio 1992 n. 104, congedi, permessi sindacali); irregolarità e utilizzo distorto del potere discrezionale nell'ambito di procedure di affidamento di contratti pubblici e irregolarità nello svolgimento di procedimenti amministrativi che comportano uno scorretto utilizzo dell'esercizio del potere discrezionale a fini meramente privati, in contrasto con il fine pubblico; rapporti/frequentazioni inopportune tra dipendenti ed "esterni" per il raggiungimento di fini privati, mediante l'abuso della posizione pubblica attribuita (es. contribuenti, utenti, consulenti collaboratori, fornitori, etc.); erronea classificazione di spese in bilancio e/o mancato accantonamento di fondi; autorizzazione e liquidazione indebita di spese relative al personale

⁷ Sempre a titolo esemplificativo, possono essere valutate, per quel che qui interessa, le fattispecie in cui la giurisprudenza amministrativa ravvisa le figure sintomatiche di eccesso di potere (cfr. Cons. St., ad. pl., 22 maggio 1964, n. 11) Nella richiamata adunanza plenaria si fa riferimento a "violazioni di circolari, di ordini e di istruzioni di servizio, inosservanza della prassi; motivazione del provvedimento insufficiente, illogica, contraddittoria; travisamento dei fatti; manifesta ingiustizia, per esempio nel caso di sproporzione tra illecito e sanzione; contraddittorietà tra più parti dello stesso provvedimento o tra più atti; incompletezza o difetto di istruttoria procedimentale; disparità di trattamento, allorché si dispone in modo eguale per fattispecie concrete diverse o, viceversa, in modo diseguale per fattispecie concrete simili: quest'ultima espressione di parzialità e di favoritismo, è forse il vizio che più profondamente incide nella fiducia della collettività in un'azione amministrativa obiettiva, così come prescrive e impone la nostra Costituzione".

Le segnalazioni ed i reclami riferiti a fatti personali che riguardano l'utenza e la singola prestazione vanno inoltrati all'Ufficio Relazioni con il Pubblico secondo le modalità previste dalla PG 030 Gestione dei reclami e delle segnalazioni Ufficio Relazioni con il Pubblico⁸.

Le segnalazioni relative ad eventuali discriminazioni o situazioni di disagio lavorativo vanno gestite secondo quanto previsto dalla PG 029 Gestione segnalazione discriminazione e disagio lavorativo⁹.

Le segnalazione anonime non rientrano direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii; possono tuttavia pervenire mediante i medesimi canali approntati per le segnalazioni in oggetto: piattaforma e posta interna riservata personale indirizzata al RPCT.

Le segnalazioni anonime, intese come quelle in cui il segnalante non fornisce le proprie generalità, non possono essere gestite secondo l'iter previsto per il whistleblowing anche se verranno comunque valutate da parte del RPCT. Se lo stesso riscontra una fondatezza rispetto all'ambito delle segnalazioni di illecito avvierà un'istruttoria interna ammesso che i dati a disposizione lo consentano, in caso negativo archiverà la segnalazione dandone evidenza ad esclusivi fini statistici.

Per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che hanno un obbligo di denuncia 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, la segnalazione di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii indirizzata al RPCT o ad ANAC non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria.

6. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

6.1. PREMESSA

La segnalazione di illecito (whistleblowing) è da intendersi come una manifestazione di senso civico che contribuisce a prevenire e far emergere rischi e situazioni dannose e pregiudizievoli per l'Amministrazione di appartenenza.

L'attualizzazione della norma va nella direzione di favorire il più possibile l'utilizzo dell'istituto del whistleblowing.

La segnalazione, con qualsiasi canale pervenga dovrà contenere gli elementi essenziali:

- chiara e completa descrizione dei fatti e dei dati oggetto di segnalazione, il più possibile circostanziati nel tempo e nel luogo;
- se conosciute, le generalità dei soggetti coinvolti o altri elementi che consentano di risalire all'identità del segnalato così da rendere più efficiente l'istruttoria; l'indicazione di eventuali soggetti che possano riferire sui fatti in oggetto e di eventuali documenti che possano aiutare a valutare la fondatezza dei fatti riferiti;
- ogni informazione ulteriore che possa essere utile ad accertare i fatti segnalati, anche attraverso documenti di varia natura (testi, foto, registrazioni) che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la ricostruzione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni sia all'interno di AO che all'esterno (ANAC e autorità giudiziaria), compreso l'elenco degli eventuali altri destinatari della segnalazione.

Chi è interessato a presentare una segnalazione deve indicare chiaramente (nell'oggetto se si tratta di mezzo scritto e nella richiesta di colloquio se con mezzo orale) che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste.

⁸

[http://intranet.scroce.loc/documentazione/uq/@PG%20\(Procedure%20Generali\)/PG_030_Gestione_Reclami_Segnalazioni_URP_Rev.502102017/PG_030_Gestione_Reclami_Segnalazioni-URP_Rev.05_02.10.2017.pdf](http://intranet.scroce.loc/documentazione/uq/@PG%20(Procedure%20Generali)/PG_030_Gestione_Reclami_Segnalazioni_URP_Rev.502102017/PG_030_Gestione_Reclami_Segnalazioni-URP_Rev.05_02.10.2017.pdf)

⁹ http://www.ospedale.cuneo.it/fileadmin/user_upload/Procedura_segna_lazioni_disagio_e_discriminazione.pdf

In assenza della chiara indicazione, infatti, la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria o, se ricevuta da destinatario non titolato a gestire il whistleblowing, “aperta” prima di essere correttamente reindirizzata.

6.2. CANALI PREVISTI PER LE SEGNALAZIONI TRAMITE ISTITUTO WHISTLEBLOWING

6.2.1. Interni all’AO

I canali attualmente istituiti dall’AO per garantire 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, sono stati resi noti e pubblicizzati con tutti i canali in uso per la comunicazione interna, nonché visibili dal portale aziendale¹⁰ e illustrati nella formazione aziendale.

La gestione dei canali di segnalazione è affidata al RPCT (gestore aziendale delle segnalazioni, per brevità: gestore).

La segnalazione può essere presentata:

- tramite piattaforma apposita
- in forma orale tramite colloquio vis a vis, in presenza o on line o telefono;
- con posta cartacea.

I meccanismi di funzionamento sono descritti nel paragrafo 6.3

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro ufficio/dipendente dell’Azienda Ospedaliera deve essere inoltrata a cura del ricevente al RPCT che provvede alla sua protocollazione con numero progressivo e archiviata in piattaforma caricandola direttamente, sempre nel rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Qualora le segnalazioni riguardino il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT) gli interessati possono inviare le stesse direttamente all’ANAC oppure al Direttore Amministrativo con le medesime modalità previste per il whistleblowing.

6.2.2. Esterni all’AO

1. Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- a) non è prevista, nell’ambito del suo contesto lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal D.lgs 24/2023;
- b) lo stesso segnalante ha già effettuato una segnalazione interna secondo la procedura aziendale prevista e la stessa non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla propria Azienda non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6.2.2.1. ANAC

Ferma restando la preferenza per il canale interno ad AO il D.lgs 24/2023 prevede la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso ANAC 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.

¹⁰ <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/>

La segnalazione può essere inoltrata seguendo le indicazioni presenti sul portale www.anticorruzione.it –whistleblowing/segnalazioni di illeciti (<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>) a cui si rimanda per il dettaglio procedurale.

Attualmente i canali previsti sono:

- piattaforma informatica
- segnalazioni orali
- incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

Le LL.GG ANAC in vigore esemplificano anche quali segnalazioni vengano prese in considerazione, quali archiviate e con quali riscontri.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC può essere trasmessa dal ricevente ad ANAC entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

6.2.2.2. Divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica (es. conferenza-comunicato stampa, interviste, social media e nuovi mezzi di comunicazione digitali) invocando le protezioni previste per il whistleblowing quando:

- l'AO non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti e il segnalante ha fatto una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- ANAC non ha fornito riscontro in merito alla segnalazione ricevuta in prima istanza;
- ritiene che, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse oppure possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficacia seguito.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, la divulgazione dovrà essere trattata alla stregua di una segnalazione anonima lungo tutto il suo iter per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha comunicato ritorsioni.

La persona che effettua una divulgazione pubblica invocando il whistleblowing deve tenersi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

6.2.2.3. Corte dei Conti e Autorità Giudiziaria

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giurisdizionali cui è sporta la denuncia.

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.

In linea con le indicazioni già fornite da ANAC nelle LLGG n. 469/2021, qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal D.lgs 24/2023, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

In ogni caso l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati procedibili d'ufficio è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Nei procedimenti dinanzi all'autorità giudiziaria, si osservano le forme di cui agli articoli 210 e seguenti del codice di procedura civile, nonché di cui all'articolo 63, comma 2, del codice del processo amministrativo di cui all'allegato 1 al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.

6.2.3. Precisazioni

Garantire la riservatezza del segnalante tramite l'istituto del whistleblowing non significa che le segnalazioni siano anonime.

Il canale interno AO si ritiene preferibile per l'invio delle segnalazioni e, in modo particolare, l'utilizzo della specifica piattaforma.

In seconda istanza possono essere attivati uno o più canali esterni sia contestualmente che in tempi successivi, come previsto dalla normativa.

Per far valere le protezioni previste dal whistleblowing occorre seguire quanto descritto in questa procedura e non rifarsi a quanto richiamato nel Codice di comportamento in cui,¹¹ fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria nei casi previsti, si invita ciascun dipendente a segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Le LL.GG ANAC in vigore dettagliano in generale come ANAC gestisce il processo del whistleblowing.

La stessa riservatezza deve essere 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.

Questo può avvenire solo se la segnalazione può essere tempestivamente identificata come "whistleblowing" (es. oggetto, indicazione sulla busta, richiesta colloquio, laddove non si utilizzano apposite piattaforme):

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

¹¹ che a sua volta fa riferimento al dell'art. 8 d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62

L'AO S. Croce e Carle di Cuneo, tramite il RPCT, è tenuta alla massima collaborazione con ANAC nella trasmissione delle informazioni richieste.

Il whistleblowing non sostituisce gli obblighi di denuncia previsti per chi rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio: anche laddove il whistleblower abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal D.lgs 24/2023, ha l'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

6.3. GESTIONE INTERNA AD AO DELLE SEGNALAZIONI TRAMITE WHISTLEBLOWING

6.3.1. Modalità di trasmissione di una segnalazione

Chiunque, nelle condizioni previste dal D.lgs 24/2023 riassunte nell'ambito di applicazione di questa procedura, può effettuare una segnalazione di illecito tramite:

- 1) utilizzo della piattaforma specifica raggiungibile al link indicato sul portale aziendale

Questo è il canale idoneo a garantire, con modalità digitali, la riservatezza dell'identità del segnalante secondo il dettato normativo.

Compilando i campi previsti da un semplice questionario autoguidato, si ottiene un codice identificativo univoco, "key code", che dovrà essere utilizzato per "dialogare" con il gestore delle segnalazioni in modo personalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata. Occorre conservare con cura il codice identificativo univoco della segnalazione, in quanto, in caso di smarrimento, lo stesso non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.;

- 2) trasmissione della segnalazione alla piattaforma tramite linea telefonica dedicata corrispondente al numero 01711910001;
- 3) invio di documentazione tramite **posta interna** al Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, utilizzando due buste entrambe sigillate: in quella esterna deve essere indicata la dicitura "riservata personale" o "whistleblowing" e deve contenere al suo interno quella che riporta la segnalazione vera e propria;
- 4) con **dichiarazione orale** riportata a verbale dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, previo appuntamento.

Il RPCT è responsabile della corretta gestione della segnalazione fin dal suo ricevimento.

È indispensabile che sia chiaramente e immediatamente individuabile la **richiesta di tutela dell'identità** così che, anche qualora la segnalazione pervenga ad un altro canale, che non sia tra quelli previsti in questo paragrafo, possa essere ritrasmessa al RPCT entro 7 giorni dal ricevimento, dandone comunicazione del re-indirizzamento al segnalante, e si garantisca la protezione dell'identità del segnalante.

Si invita pertanto ad esplicitare nella richiesta, in qualsiasi forma pervenga al di là dell'apposita piattaforma, che si richiedono le protezioni previste per il whistleblowing.

In allegato alla procedura è presente un modulo che può essere utilizzato per inviare la segnalazione o come riferimento per raccogliere, comunicare e trasmettere gli elementi indispensabili o utili alla valutazione della segnalazione, per quanto si ribadisce l'invito a utilizzare l'apposita piattaforma.

Nel caso di dichiarazione rilasciata in forma orale il RPCT esplicherà al segnalante la necessità di registrare (su supporto digitale) o cartaceo (verbale) la conversazione al fine di documentare gli elementi della segnalazione.

Il riconoscimento di quanto trascritto o registrato deve essere sottoscritto dal segnalante.

Tutto il materiale raccolto in fase di segnalazione (contenuto della segnalazione, documenti, immagini e qualsiasi elemento trasmesso o indicato) deve essere trattato (salvato, archiviato, conservato, smaltito) in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e limitare al minimo possibile l'accesso a persone che non siano il RPCT o personale da questi esplicitamente autorizzato (gestore). A questo fine convoglieranno nella specifica piattaforma tutte le segnalazioni di illecito pervenute con esplicita richiesta di tutela whistleblower.

Si sconsiglia di stampare o riprodurre materiale già acquisito in altra forma, se non strettamente necessario e, in ogni caso, di verificare sempre la non riconoscibilità dell'identità del segnalante.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte il RPCT assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

Il RPCT può avvalersi di un collaboratore nell'analisi della segnalazione e nell'istruttoria (istruttore). Questo ruolo prevede la possibilità di accesso a tutte le informazioni inserite nell'istruttoria e sottostà a tutto quanto previsto per il trattamento dei dati personali. La persona deve avere un'adeguata formazione in merito alla tematica del whistleblowing. Nel fascicolo relativo alla singola segnalazione deve essere data evidenza di tutti i soggetti internamente coinvolti nelle diverse fasi.

Nel caso di segnalazioni particolarmente complesse o problematiche, il RPCT può decidere di costituire un gruppo di lavoro, composto da soggetti in possesso di competenze trasversali rispetto ai principali compiti e attività richieste.

Se la segnalazione riguarda il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT) il segnalante può inviare la stessa direttamente all'ANAC oppure al Direttore Amministrativo dell'AO.

Qualora il RPCT si trovi in conflitto di interesse con la questione segnalata, lo stesso deve farlo tempestivamente presente al Direttore Amministrativo che provvederà a prendere in carico l'istruttoria ed a gestire opportuna comunicazione con il segnalante.

Nell'ipotesi in cui il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi, la Direzione individuerà tempestivamente i soggetti idonei a sostituirlo nella gestione e analisi della segnalazione.

6.3.1.1. La piattaforma per la raccolta delle segnalazioni tramite whistleblowing

La piattaforma permette al RPCT di gestire tutte le segnalazioni pervenute tramite il canale whistleblowing, secondo quanto previsto dalla normativa in vigore.

La piattaforma informatica OpenBlow attualmente adottata dall'AO S.Croce e Carle di Cuneo è conforme alla legge sulla tutela dei segnalanti e alle linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, garantisce il mantenimento e l'aggiornamento della piattaforma anche ai fini delle eventuali ulteriori evoluzioni normative; non richiede interventi tecnici da parte dell'AO.

Il processo prevede che:

- la segnalazione venga fatta attraverso la compilazione di un questionario e possa essere inviata in forma anonima o, come fortemente caldeggiato, in forma sottoscritta;
- la visualizzazione delle domande è di default in lingua italiana ma può essere convertita in altre lingue predefinite;
- l'interfaccia è intuitiva così da potersi adattare ai diversi livelli di alfabetizzazione del segnalante;
- la segnalazione possa essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno, senza necessità di installazione di software/app aggiuntivi. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza;
- la segnalazione venga ricevuta dalle persone specificamente autorizzate a livello aziendale e coordinate dal RPCT e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- sia individuato il custode dell'identità del segnalante che è quella figura a cui è attribuita la funzione di autorizzazione dell'accoppiamento della singola segnalazione con l'identità del segnalante senza venirne esso stesso a conoscenza;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceva un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- ci sia una comunicazione diretta tra gestore e segnalante in tutte le fasi del processo per consentire sempre l'integrazione delle informazioni utili a completare l'istruttoria;
- la piattaforma consenta la gestione delle segnalazioni da parte degli utenti abilitati e di tutta la documentazione direttamente o indirettamente inserita e degli eventuali allegati in diversi formati (es. documenti, fotografie, registrazioni; messaggi vocali);
- ci siano strumenti di alert in corrispondenza delle scadenze riferite al recepimento e alla chiusura dell'istruttoria della segnalazione;
- sia garantita la completa riservatezza dei dati del segnalante, di tutti i soggetti previsti dalla normativa (es.: facilitatori, persone coinvolte) e della segnalazione, separando il contenuto della segnalazione dall'identità del segnalante ad esempio utilizzando tecniche di crittografia aggiornate (data base e trasmissione tra soggetti abilitati);
- ci sia la completa tracciabilità delle operazioni svolte sulla piattaforma, nel tempo e da parte dei diversi soggetti autorizzati ad operare ai vari livelli;
- si possa avere una produzione automatica ed in autonomia del report delle segnalazioni. operando anche attraverso filtri corrispondenti alle etichette delle schede.

A livello tecnico il fornitore garantisce:

- massima raggiungibilità e continuità del servizio (nel rispetto del Codice dell'Amministrazione Digitale);
- un prodotto costantemente certificato dall'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale
- di operare su Cloud che rispettino la normativa europea e quanto previsto da AGID;
- di non richiedere adattamenti della rete o degli strumenti/applicativi aziendali;
- di erogare il servizio mediante CSP qualificato ACN;
- massimi livelli di sicurezza e riservatezza, assicurando la compliance al GDPR nel rispetto dei principi di privacy by design e configurable data retention policies e il massimo grado di tutela per tutti i soggetti coinvolti in tutte le fasi del processo di segnalazione e di gestione (dall'invio, alla ricezione, alla gestione delle comunicazioni e dei documenti fino all'archiviazione), attraverso disaccoppiamento dei dati del segnalante e crittografia dei dati e dei documenti allegati;
- profilazione differenziata degli utenti con password individuali complesse;
- oltre alla tutela del contenuto della trasmissione, anche l'anonimato delle transazioni tra il segnalante e l'applicazione, rendendo impossibile per il destinatario e per tutti gli intermediari nella trasmissione avere traccia dell'indirizzo internet del mittente;

- anonimizzazione di tutte le connessioni con assenza di log circa gli IP, cookie utente, o altre informazioni;
- di non avere accesso in alcun modo ai dati relativi alle segnalazioni e all'identità del segnalante.

6.3.2. Presa in carico della segnalazione

Il RPCT, ricevuta la segnalazione

- verifica il funzionamento dei meccanismi di tutela dell'identità del segnalante previsti;
- trasmette alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- avvia la fase di valutazione di accoglibilità della segnalazione come whistleblowing.

Il RPCT è il responsabile della valutazione della fondatezza effettuata sulla scorta di **sussistenza dei requisiti essenziali**¹²:

- gli elementi oggettivi che emergono dal contesto della segnalazione piuttosto che all'intenzione del segnalante;
- il tipo e le caratteristiche dell'illecito segnalato;
- l'eventuale sussistenza e portata di interessi personali del segnalante.

In qualsiasi momento il gestore aziendale può richiedere l'avvio di un'interlocuzione con il segnalante al fine di acquisire gli elementi necessari a portare avanti il procedimento nelle sue varie fasi.

In ogni caso il Responsabile (RPCT) potrà avvalersi del supporto dei competenti uffici aziendali i cui componenti sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e responsabilità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT) e sono tenuti alla massima collaborazione con il RPCT come richiamato nel Codice di comportamento aziendale.

Il RPCT effettua l'esame preliminare della segnalazione entro quindici giorni lavorativi dal ricevimento della stessa.

La valutazione di accoglibilità può esitare in:

- accoglimento pieno con avvio della fase istruttoria
- accoglimento parziale con avvio della fase istruttoria per la parte trattabile;
- diniego, con comunicazione al segnalante della motivazione e conseguente archiviazione.

In caso di evidente e manifesta infondatezza, il RPCT può decidere di archiviare la segnalazione.

La segnalazione è considerata inammissibile e/o improcedibile, a titolo di esempio non esaustivo, per i seguenti motivi:

- a) assenza degli elementi previsti per godere delle protezioni previste per il whistleblowing;
- b) insussistenza dei presupposti di legge a cui riferire l'illecito;
- c) finalità palesemente riconducibile ad interessi esclusivamente personali del segnalante o di qualcuno a lui vicino;
- d) accertato contenuto generico della comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero comunicazione corredata da documentazione non appropriata;
- e) definizione temporale ragionevole riguardo a quando si riferiscono i fatti tale per cui sia possibile condurre un'istruttoria efficace.

¹² co. 1 dell'art. 54-bis

In ogni caso occorre sempre dare un riscontro esplicito e motivato al segnalante che gli consenta, dopo l'avviso di ricevimento, di sapere se la sua segnalazione è stata accolta o no.

6.3.3. Gestione dell'istruttoria

Nel caso di accoglimento della segnalazione viene dato avvio all'istruttoria interna e data relativa comunicazione al segnalante.

Qualora la pratica non termini entro tre mesi dall'avvio il gestore deve periodicamente dare informazione al segnalante dello stato di avanzamento della stessa, allo scopo di mantenere un'interlocuzione col segnalante ed attestare di dare diligente seguito alla segnalazione accolta.

L'istruttoria condotta dal RPCT è un'attività "di verifica e di analisi" e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Non spetta, invece, al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

In ogni caso, il Responsabile potrà avvalersi del supporto dei competenti uffici aziendali e del suo staff, i cui componenti sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e responsabilità del RPCT e, ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. La collaborazione da parte di tutti i componenti dell'AO S.Croce e Carle di Cuneo è obbligatoria così come stabilito nel Codice di comportamento aziendale.

Laddove sia necessario acquisire informazioni, chiarimenti o documenti ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione, il RPCT può convocare in audizione i soggetti in possesso degli stessi ovvero inviare loro una richiesta di integrazione documentale con assegnazione di un termine, non superiore a quindici giorni, entro il quale fornire riscontro.

L'istruttoria connessa alla singola segnalazione da parte del RPCT cercherà di concludersi entro il termine di trenta giorni dalla ricezione e comunque entro novanta giorni nel caso di istruttorie complesse.

In caso di ritardi giustificati, connessi alla complessità dell'istruttoria ed autorizzati dalla Direzione, il RPCT è tenuto a dare comunicazione del ritardo e della motivazione al segnalante.

Nel caso di inoltro della segnalazione ad Autorità Giudiziaria o Amministrativa, comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, nel caso di segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza, deve esserne data tempestiva comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui il segnalante non continui il dialogo legato alla segnalazione, il RPCT archivia la pratica se in fase iniziale, altrimenti in relazione all'entità dei fatti segnalati può effettuare l'istruttoria in base ai dati a sua disposizione.

Qualora invece il RPCT ravvisi elementi di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne (es.: Dirigente/Responsabile della struttura cui è ascrivibile il fatto; se del caso in questa fase: Autorità giudiziaria, Corte dei Conti, Dipartimento della Funzione Pubblica, Responsabile dell'Ufficio interaziendale per i procedimenti disciplinari), ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione di risultanze istruttorie per il prosieguo della gestione della segnalazione, avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante. Il RPCT allega a tale relazione la documentazione che ritiene

necessaria espungendo tutti i riferimenti che possano consentire di risalire all'identità del segnalante. Resta fermo che gli organi riceventi da quel momento sono titolari del trattamento dei dati.

6.3.4. Esito finale di una segnalazione accolta

Al segnalante deve essere sempre comunicato l'esito finale di un'istruttoria in termini di:

- provvedimenti presi da AO (es, raccomandazioni, sanzioni)
- presa in carico da altra Autorità
- archiviazione se non sono state accertate responsabilità o i fatti segnalati non sussistono.

Una volta che la pratica viene chiusa il RPCT deve accertarsi che tutta la documentazione, sia cartacea che elettronica, venga archiviata secondo i meccanismi di tutela previsti per il whistleblowing (**archiviazione riservata e protetta**) ed aggiornare il proprio scadenziario ai fini di una corretta conservazione.

La piattaforma garantisce in automatico il tracciamento delle diverse fasi.

6.3.5. Conservazione, archiviazione e smaltimento

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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.lgs 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e) , del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e) , del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso del segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

In caso di verbale, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte il RPCT assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

Passati i termini previsti per la conservazione tutto il materiale relativo alla pratica viene smaltito secondo quanto previsto dalla normativa e dalla regolamentazione in vigore.

In piattaforma restano visibili i report di sintesi ma non più le singole segnalazioni.

6.3.6. Analisi delle segnalazioni aziendali

Il funzionamento del sistema interno descritto viene verificato periodicamente a cura della FPCT che annualmente redige una rendicontazione statistica sia della gestione delle segnalazioni eventualmente pervenute che del funzionamento del sistema.

Il RPCT può utilizzare il contenuto delle segnalazioni per identificare le aree critiche dell'AO e predisporre le misure necessarie per rafforzare il sistema di prevenzione della corruzione nell'ambito in cui è emerso il fatto segnalato.

Nella rendicontazione che deve far parte, se non già compresa nella Relazione ANAC, delle evidenze di monitoraggio del PIAO e dell'attuazione della misura del whistleblowing, si deve capire se il sistema in vigore è in grado di:

- rispondere alla normativa aggiornata;

- gestire le segnalazioni in modo trasparente attraverso un iter procedurale definito e comunicato all'esterno con termini per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- tutelare la riservatezza dell'identità di chi effettua la segnalazione;
- tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati;
- consentire al segnalante di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria;
- tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette.

6.4. LE TUTELE

Il D.lgs 24/2023 ha esteso le tutele anche a soggetti diversi dal segnalante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Le misure di protezione previste dal D.lgs 24/2023 si applicano alle persone di cui all'articolo 3 quando:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

Salvo quanto previsto dall'articolo 20 del D.lgs 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

6.4.1. Divieto di ritorsione e misure di protezione

Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 del D.lgs 24/2023 non possono subire alcuna ritorsione.

Il D.lgs 24/2023 definisce la 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”*.

Di seguito sono indicate, a titolo di esempio non esaustivo, fattispecie che possono costituire 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) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
m) 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;
n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
r) la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un non motivato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi); la sospensione ingiustificata di licenze, etc.

Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

Gli enti e le persone possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito accedendo secondo le modalità indicate nel portale ANAC¹³.

L'ampliamento del concetto include atti o provvedimenti ma anche comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati, compresi quelli solo tentati o minacciati.

Il soggetto tutelato, nel comunicare ad ANAC la ritorsione subito, deve necessariamente fornire elementi da cui poter desumere il fondamento della minaccia o del tentativo ritorsivo.

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 di cui all'articolo 21 del D.lgs 24/2023.

L'onere di provare che le condotte ritorsive o gli atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova.

Ad esempio devono fornire prove documentate di aver subito ritorsioni in seguito al loro ruolo alcuni specifici soggetti che avendo un legame qualificato con il segnalante quali: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante o in cui lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

La protezione prevista in caso di ritorsioni viene meno:

- in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia,
- ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

¹³ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

ANAC precisa che è applicabile se pur tardivamente, la protezione del segnalante per le ritorsioni subite, qualora la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante o denunciante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio.

Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, concluso poi con archiviazione, non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del segnalante, in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

Inoltre, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte dell'Amministrazione pubblica, fermi restando gli altri profili di responsabilità, ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria definita secondo le LL.GG ANAC in vigore¹⁴.

ANAC considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al segnalante va inoltre applicata una sanzione disciplinare da parte del proprio datore di lavoro.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo dell'AO, l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della Funzione Pubblica e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 sono nulli.

Le persone 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 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.

L'autorità giudiziaria coinvolta adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere e la dichiarazione di nullità degli atti adottati come previsto dalla legislazione e dalle LL.GG in vigore.

Qualora ci si volesse opporre alla decisione in ordine alla valutazione da parte di ANAC della sussistenza di una ritorsione, l'interessato può ricorrere dinanzi al giudice amministrativo.

6.4.2. Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, quali: 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.

Tale elenco è pubblicato sul proprio sito¹⁵.

6.4.3. Rinunce e transazioni

¹⁴ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

¹⁵ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p15>

Non sono validi gli atti di rinuncia volontaria e le transazioni, sia integrali che parziali (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, se ciò avviene dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti da organizzazioni sindacali.

Analogamente, non è consentito imporre al whistleblower, così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto (tutela della riservatezza, da eventuali misure ritorsive subite a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata o alle limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia al ricorrere delle condizioni previste).

6.4.4. Limitazioni della responsabilità

Non è punibile l'ente o la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D.lgs 24/2023, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della segnalazione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione secondo quanto previsto dall'istituto del whistleblowing.

A titolo di esempio ci si riferisce a:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali

In tali situazioni è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa purché l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito.

Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

6.4.5. Sanzioni

Il Codice disciplinare in vigore in AO¹⁶ si applica anche alle irregolarità connesse alla gestione del whistleblowing (chi viola le misure di tutela del segnalante, chi risulti perseguibile rispetto all'oggetto della segnalazione, nonché chi effettua segnalazioni che sapeva essere infondate), secondo gli ambiti definiti in questa procedura e dettagliati nelle LL.GG ANAC in vigore.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile delle violazioni una serie dettagliata di sanzioni amministrative pecuniarie descritte nella documentazione pubblicata sul portale ANAC¹⁷ e il cui iter è presentato nel Regolamento sanzionatorio ANAC¹⁸.

¹⁶ <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/>

¹⁷ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

¹⁸ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

6.4.6. Tutela della riservatezza

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, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento UE 2016/679 e dell'articolo 2 -quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

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.

Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari" (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del 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 del 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.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La piattaforma prevede un campo obbligatorio in cui il segnalante deve indicare se consente a rendere nota la propria identità. La volontà può essere modificata lungo tutto il ciclo di vita della segnalazione finché non conclusa.

I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui si trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

Il trattamento di tutti questi elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità in base al d.lgs. 24/2023 deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione (cfr. infra § 4.1.1. e 4.1.2)), qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione. In tal caso occorre tenere documentazione (trascrizioni, verbali, registrazioni) sottoscritte dal segnalante.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello

autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Con specifico riferimento alla divulgazione pubblica, la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui la persona segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità mediante ad esempio piattaforme web o social media. Lo stesso vale nel caso in cui il soggetto si rivolga direttamente ad un giornalista. In tal caso, infatti, restano ferme le norme sul segreto professionale dei giornalisti, con riferimento alla fonte della notizia

Nel caso in cui, invece, colui che effettua la divulgazione non riveli la propria identità (ad es. utilizzando uno pseudonimo o un nickname nel caso di social) tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime.

In quest'ottica è opportuno che le divulgazioni pubbliche "anonime" vengono estrapolate (ad esempio consultando i mezzi di stampa o le piattaforme web e social), registrate/catalogate e conservate da parte dell'ente che ne ha conoscenza o di ANAC rendendo così possibile un richiamo ad esse da parte del segnalante che intenda disvelare la propria identità ed essere tutelato nel caso in cui subisca ritorsioni in ragione della divulgazione.

In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

AO ed eventuali altri enti in qualità di titolari del trattamento, autorizzino al trattamento dei dati personali tutti i dipendenti coinvolti nel trattamento di tali dati. I soggetti così individuati hanno un'adeguata formazione professionale, anche sulle norme applicabili in materia di protezione dei dati personali, al fine di trattare le segnalazioni.

La segnalazione è sottratta a qualsiasi forma di accesso:

- civico generalizzato¹⁹
- agli atti²⁰
- a quanto normalmente riconosciuto dal GDPR (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento).

A garanzia del rispetto dell'obbligo di riservatezza il decreto prevede che in caso di violazione di tale obbligo ANAC applichi ai titolari del trattamento una sanzione amministrativa pecuniaria.

6.4.7. Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le Autorità competenti deve essere effettuato a norma del regolamento UE 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del D.lgs 18 maggio 2018, n. 51 e ss.mm.ii.

La comunicazione di dati personali da parte di AO è effettuata in conformità del regolamento UE 2018/1725.

¹⁹ D.lgs 14 marzo 2013, n. 33; d.lgs. 97/2016e ss.mm.ii

²⁰ articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il titolare del trattamento è la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali. Pertanto, ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 sono titolari del trattamento i soggetti del settore pubblico e privato che istituiscono canali di segnalazione interni, ANAC nell'ambito del canale di segnalazione esterno e le autorità competenti cui le segnalazioni vengono trasmesse.

AO individua persone espressamente autorizzate e previamente istruite dai titolari del trattamento, tali da ricomprendere tutte le persone che sono coinvolte nella gestione delle segnalazioni anche al fine di garantire un corretto trattamento nel caso in cui erroneamente la segnalazione invece di pervenire attraverso i canali corretti pervenga tramite protocollo.

In base alle previsioni della normativa in materia di dati personali e del D.lgs. n. 24/2023, i titolari del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»);
- raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal D.lgs. 24/2023 («limitazione della finalità»);
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»). A tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («esattezza»);
- conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («limitazione della conservazione»);
- effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»);
- rendere ex ante ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi sul sito web. Non devono invece essere fornite informative ad hoc ai vari soggetti interessati;
- assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali;
- garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante.

Le misure di sicurezza vengono periodicamente riesaminate e, se necessario, aggiornate, anche attraverso una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati .

Gravano sul Responsabile dell'Ufficio Interaziendale per i Procedimenti Disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui è tenuto il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche e soprattutto nel momento in cui la segnalazione venisse inoltrata ad altri soggetti ai fini dell'istruttoria.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'AO, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. Tali soggetti interni informano il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione esterna: all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, al Dipartimento della Funzione Pubblica e all'ANAC, dovrà essere evidenziato che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

Il RPCT e ANAC hanno in ogni caso cura di comunicare al whistleblower a quale soggetto esterno o amministrazione la segnalazione sia stata trasmessa. Tale soggetto è da considerare, da quel momento, responsabile del trattamento dei dati. Resta fermo che laddove, nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT o all'ANAC, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante l'amministrazione o ente deve procedere a fornire tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante.

Qualora sia necessario, invece, coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni all'amministrazione, il RPCT non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

La persona coinvolta o menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non può esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento), in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

In tali casi, dunque, al soggetto segnalato è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare.

In caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali da parte delle persone autorizzate o dei responsabili del trattamento, la responsabilità ricade in capo al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento sotto la cui direzione dette persone hanno operato. In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare di provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie. Tali sanzioni amministrative non si applicano in relazione ai trattamenti svolti in ambito giudiziario. Le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile.

6.4.8. La tutela del segnalato

AO deve evitare che la propria politica di whistleblowing venga utilizzata abusivamente da segnalanti in malafede.

Le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali.

La segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso di:

- segnalante che riporti falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato;
- 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;

Impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di whistleblowing sono passibili di sanzioni disciplinari

Non si può sanzionare disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

E’ opportuno mettere in atto tutte le strategie e disposizioni per garantire il più possibile la riservatezza dell’identità del segnalato.

Nel processo interno di accertamento, in particolare, è importante che il feedback al segnalante non comprenda l’eventuale specifico provvedimento disciplinare erogato nei confronti del segnalato.

7. DOCUMENTI CORRELATI

- Norma UNI EN ISO 9001: 2015;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 . 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;
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Sito ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p15>
- Codice di comportamento per il personale dell’AO S. Croce e Carle di Cuneo
http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/disposizioni_generali/atti_generali/codice_disciplinare_e_codice_di_condotta/
- PG 029 Gestione segnalazione discriminazione e disagio lavorativo²¹
- PG 030 Gestione dei reclami e delle segnalazioni Ufficio Relazioni con il Pubblico ²².
- Modulo/fac simile segnalazioni
- Informativa e modalità di gestione aziendale dei dati personali
- Informazioni sul funzionamento della piattaforma²³
- Provvedimento di nomina dei soggetti coinvolti nella gestione dell’istituto

8. ELENCO DI DISTRIBUZIONE

- Direttori/Responsabili/Coordinatori di Struttura Complessa/Struttura Semplice con preghiera di diffusione a tutto il personale interessato

²¹ http://www.ospedale.cuneo.it/fileadmin/user_upload/Procedura_segna_lazioni_disagio_e_discriminazione.pdf

²²

[http://intranet.scroce.loc/documentazione/uq/@PG%20\(Procedure%20Generali\)/PG_030_Gestione_Reclami_Segnalazioni_URP_Rev.502102017/PG_030_Gestione_Reclami_Segnalazioni-URP_Rev.05_02.10.2017.pdf](http://intranet.scroce.loc/documentazione/uq/@PG%20(Procedure%20Generali)/PG_030_Gestione_Reclami_Segnalazioni_URP_Rev.502102017/PG_030_Gestione_Reclami_Segnalazioni-URP_Rev.05_02.10.2017.pdf)

²³ <https://docs.laserromae.it/docs/openblow/usermanual> (data di ultima consultazione 6.11.2023)

A tutti i dipendenti e tutta la popolazione attraverso la pubblicazione nell'apposita area di Amministrazione Trasparente

(rif. http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/altri_contenuti/prevenzione_della_corruzione/)