

## **Delibera del Direttore Generale n. 2192 del 12/11/2024**

**OGGETTO:** Adozione del Regolamento aziendale in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e del diritto dell'Unione Europea. (c.d. Whistleblowing).

**NOTE TRASPARENZA:** con il presente Provvedimento si adotta il Regolamento aziendale in materia di protezione dei dipendenti e di altri soggetti che segnalano illeciti, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

Il Direttore della **UOC Anticorruzione Trasparenza e Internal Auditing** riferisce:

Il D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" ha disciplinato da ultimo nell'ordinamento italiano 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.

La nuova normativa prevede la tutela della persona (c.d. whistleblower) che effettua:

- ~ segnalazioni interne al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito anche RPCT);
- ~ segnalazioni esterne all'Autorità nazionale anticorruzione (di seguito anche ANAC);
- ~ divulgazioni pubbliche;
- ~ denunce all'Autorità giudiziaria o contabile;

di comportamenti, atti od omissioni, di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda.

L'istituto, detto anche whistleblowing, è strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di viola-



zioni di legge, in quanto il segnalante fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni.

L'Azienda, con il Regolamento intende definire il proprio modello di gestione delle segnalazioni ricevute attraverso gli specifici canali di segnalazione interna, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, nel rispetto della normativa dell'Unione europea e nazionale in materia di trattamento dei dati personali.

Tenuto conto di quanto sopra esposto si propone di adottare il Regolamento in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e del diritto dell'Unione europea (c.d. whistleblowing), nel testo allegato al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale.

## IL DIRETTORE GENERALE

**PRESO ATTO** della suestesa proposta e accertato che il Direttore della **UOC Anticorruzione Trasparenza e Internal Auditing** ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla conformità con la vigente legislazione statale e regionale;

**RITENUTO** di dover adottare in merito i provvedimenti necessari;

**VISTO** il Decreto Legislativo n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni e le leggi regionali n. 55 e n. 56 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni;

**ACQUISITO** il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario per quanto di rispettiva competenza;

**IN BASE** ai poteri conferitigli dal D.P.G.R. n. 16 del 26.02.2024.

## DELIBERA

1. di adottare il Regolamento in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e del diritto dell'Unione europea (c.d. whistleblowing), nel testo allegato al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. di dare mandato alla UOC Anticorruzione, Trasparenza e Internal Auditing per i relativi e conseguenti adempimenti riguardanti il presente provvedimento;

3. di pubblicare il predetto Regolamento nel sito istituzionale dell'Azienda Ospedale-Università Padova, nella prevista sezione di "Amministrazione Trasparente".

Il Direttore Generale  
F.to Dr. Giuseppe Dal Ben



REGIONE DEL VENETO

**Azienda  
Ospedale  
Università  
Padova**

UOC Anticorruzione Trasparenza e Internal Auditing

---

## **REGOLAMENTO**

In materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e del diritto dell'Unione Europea.

*(c.d. Whistleblowing)*

*Ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24*

---

## SOMMARIO

PREMESSA.....	3
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1. Principi e finalità .....	3
Art. 2. Soggetti tutelati e ambito di applicazione .....	3
CAPO II – SEGNALAZIONI INTERNE, ESTERNE, OBBLIGO DI RISERVATEZZA E DIVULGAZIONI PUBBLICHE .....	4
Art. 3. Oggetto della segnalazione.....	4
Art. 4. Elementi e caratteristiche della segnalazione .....	5
Art. 5. Segnalazioni anonime .....	6
Art. 6. Esclusioni.....	6
Art. 7. Canali di segnalazione interna .....	6
Modalità Digitale/Informatizzata .....	7
Modalità Cartacea .....	7
Modalità Verbale .....	7
Art. 8. Attività di verifica e gestione della segnalazione ricevuta tramite i canali interno .....	8
Art. 9. Canale di segnalazione esterna.....	9
Art. 10. Divulgazioni pubbliche e denunce all'autorità giudiziaria o contabile .....	9
CAPO III – MISURE DI PROTEZIONE .....	10
Art. 11. Tutela della riservatezza e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione .....	10
Art. 12. Divieto di ritorsione .....	11
Art. 13. Responsabilità del Segnalante .....	13
CAPO IV – DISPOSIZIONI FINALI .....	14
Art. 14. Violazione degli obblighi del Regolamento.....	14
Art. 15. Norma di rinvio .....	14
Art. 16. Entrata in vigore.....	14
Acronimi .....	15
Delitti contro la Pubblica Amministrazione.....	15

ALLEGATO 1: Modulo per segnalazione degli illeciti con modalità cartacea.

## PREMESSA

L'istituto del *Whistleblowing* previsto dalla c.d. Legge Anticorruzione (Legge 6 novembre 2012, n. 190) introduce nell'ordinamento italiano una apposita forma di tutela per il dipendente pubblico che, nell'interesse della pubblica amministrazione, segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (c.d. *Whistleblower*).

L'istituto del *Whistleblowing* è stato oggetto di riforma per effetto del D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023 che ha recepito, a livello interno, la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con Delibera n. 301 del 12 luglio 2023, ha adottato, come previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 24/2023, Linee guida dettagliate concernenti la procedura per la segnalazione di violazioni delle disposizioni normative nazionali e del diritto dell'Unione Europea, nonché principi e indicazioni agli enti pubblici e privati per adeguare i propri canali e modelli organizzativi interni.

## CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1. Principi e finalità

Il presente Regolamento attua i principi di cui al D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* che disciplina nell'ordinamento italiano 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.

L'Azienda Ospedale–Università Padova adotta il presente Regolamento al fine di disciplinare l'istituto del *Whistleblowing*, che costituisce uno strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e le condotte illecite, in quanto chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni.

Garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni – dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

La nuova normativa prevede infatti la tutela della persona (*Whistleblower*) che effettua:

- segnalazioni interne al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito anche RPCT);
- segnalazioni esterne all'Autorità nazionale anticorruzione (di seguito anche ANAC);
- divulgazioni pubbliche;
- denunce all'Autorità giudiziaria o contabile;

di comportamenti, atti od omissioni, di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda Ospedale-Università Padova (AOUP).

### Art. 2. Soggetti tutelati e ambito di applicazione

Le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 e del presente Regolamento si applicano alle seguenti persone che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche, denunce all'autorità giudiziaria o contabile sulle violazioni di cui al successivo art. 3:

- dipendenti dell’Azienda Ospedale-Università Padova, compreso il personale in posizione di comando, distacco o altra situazione analoga;
- lavoratori subordinati e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell’Azienda;
- lavoratori autonomi, titolari di un rapporto di collaborazione, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l’Azienda;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso l’Azienda;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l’AOUP.

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, oltre che in pendenza del rapporto giuridico, nei seguenti casi:

- 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;
- quando il rapporto giuridico è in corso;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Godono altresì delle misure di protezione per le ritorsioni alle condizioni e nei limiti di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 le seguenti persone:

- facilitatori (ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica o sporto denuncia e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica o sporto denuncia, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del segnalante o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica o sporto denuncia o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

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 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p., la segnalazione indirizzata al RPCT o ad ANAC non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all’Autorità giudiziaria o contabile, per fatti penalmente rilevanti o per ipotesi di danno erariale.

## **CAPO II – SEGNALAZIONI INTERNE, ESTERNE, OBBLIGO DI RISERVATEZZA E DIVULGAZIONI PUBBLICHE**

### **Art. 3. Oggetto della segnalazione**

Ai fini del presente Regolamento, si considerano rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica, e che consistono in:

1. violazioni del diritto nazionale, di cui all’art. 2, comma 1, lett. a), n. 1 e 2 del D.Lgs. n. 24/2023:
  - illeciti amministrativi, contabili, civili e penali;
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (quali, a titolo esemplificativo, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di

un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;

2. violazioni del diritto dell'UE, di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), n. 3, 4, 5 e 6 del D.Lgs. n. 24/2023:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori: 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE nei settori di cui ai punti precedenti.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

La segnalazione può avere ad oggetto anche 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.

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. n. 24/2023 si applicano a condizione che al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica la persona segnalante o denunciante avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del Decreto stesso.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

#### **Art. 4. Elementi e caratteristiche della segnalazione**

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire una analisi e valutazione dettagliata dei fatti denunciati.

In particolare è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.



Inoltre è necessario che il segnalante indichi chiaramente se intenda o meno mantenere riservata la propria identità e avvalersi delle tutele previste per il *Whistleblower*.

## **Art. 5. Segnalazioni anonime**

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, ricevute attraverso canali interni, se circostanziate, sono equiparate alla stregua di segnalazioni ordinarie e come tali trattate nei procedimenti di vigilanza ordinari; se non circostanziate vanno archiviate.

La protezione del segnalante si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea.

## **Art. 6. Esclusioni**

Sono escluse dall'applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 e del presente Regolamento:

- a. *le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, che costituiscono eventualmente oggetto di altre procedure (vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante o un altro lavoratore). Possono essere tuttavia ricondotte nelle tutele di *Whistleblowing* le segnalazioni nelle quali un interesse personale concorra con quello della salvaguardia dell'interesse pubblico e dell'integrità dell'AOUP;*
- b. *le segnalazioni di violazioni 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'UE indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937. Sono, pertanto, escluse dall'applicazione del D.Lgs. n. 24/2023 le segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;*
- c. *le 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. Essendo la sicurezza nazionale di esclusiva competenza degli Stati membri, la materia non è ricompresa nell'ambito di applicazione della direttiva (UE) 2019/1937 e, di conseguenza, nel D.Lgs. n. 24/2023 che ne dà attuazione. La disposizione, inoltre, da una parte, esclude le segnalazioni che attengono agli appalti relativi alla difesa o alla sicurezza, e quindi i contratti aggiudicati in quei settori.*

Non sono ricomprese le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

## **Art. 7. Canali di segnalazione interna**

L'Azienda, titolare del trattamento dei dati, con il presente regolamento, definisce il proprio modello di gestione delle segnalazioni ricevute attraverso gli specifici canali di segnalazione interna, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, nel rispetto della normativa dell'Unione Europea e nazionale in materia di trattamento dei dati personali.

L'Azienda individua quale soggetto autorizzato alla gestione dei canali di segnalazione interna il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o suo sostituto designato.

Qualora, in ambito aziendale, la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT, è necessario che questi trasmetta, tempestivamente, la segnalazione al RPCT aziendale, mantenendo il massimo riserbo su

quanto appreso, al fine di consentire l'applicazione delle tutele previste per il whistleblower, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

La segnalazione può essere fatta con le seguenti modalità:

- Digitale / Informatizzata (in via prioritaria)
- Cartacea
- Verbale

### **Modalità Digitale/Informatizzata**

La segnalazione può essere fatta, in via prioritaria, in forma digitale tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dall'Azienda e raggiungibile dal sito internet aziendale (Amministrazione trasparente, Altri contenuti, prevenzione della corruzione, *Whistleblowing* - Segnalazione di illeciti), in quanto tale piattaforma dispone di un protocollo di crittografia che garantisce una maggior sicurezza durante il processo di comunicazione.

La piattaforma consente la gestione della segnalazione in conformità a quanto stabilito dal D.Lgs. 24/2023 e garantisce la protezione dei dati trasmessi e la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione, gestita attraverso il sistema informatico, viene trasmessa al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Al momento dell'invio della segnalazione il segnalante riceve un codice identificativo che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Il ricevimento del codice attesta il ricevimento a sistema della segnalazione.

Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione, RPCT o suo delegato.

### **Modalità Cartacea**

In alternativa è possibile inoltrare una segnalazione anche in forma scritta con modalità cartacea.

La segnalazione in forma scritta con modalità cartacea deve essere redatta utilizzando il Modulo allegato (ALL. 1).

La segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello a disposizione, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo per consentirne la valutazione.

La segnalazione può essere inoltrata tramite servizio postale o a mano presso l'Ufficio Protocollo.

Affinché sia tutelata la riservatezza il modulo, una volta compilato, deve essere inviato in doppia busta chiusa recante all'esterno la dicitura "RISERVATA", indirizzata a: Al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Azienda Ospedale – Università Padova - via Giustiniani, 2 - 35128 Padova.

### **Modalità Verbale**

Con segnalazione orale al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. I verbali sono custoditi con modalità tecniche tali da garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, conservati 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.

## Art. 8. Attività di verifica e gestione della segnalazione ricevuta tramite i canali interno

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e segretezza, effettuando ogni necessaria verifica istruttoria o accertamento.

Il RPCT, nella valutazione delle segnalazioni, può avvalersi del supporto di altri soggetti da individuare preventivamente.

Il RPCT e tali eventuali ulteriori soggetti sono individuati quali soggetti autorizzati al trattamento dei dati.

Una volta ricevuta la segnalazione, il RPCT rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione e svolge una prima attività di verifica e di analisi della segnalazione ricevuta, al fine di valutare la sussistenza dei requisiti essenziali previsti nella normativa, per poter accordare al segnalante le tutele previste.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, quale segnalazione di *Whistleblowing*, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate.

Il termine per la definizione dell'istruttoria e per fornire riscontro alla segnalazione è di 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Spetta al RPCT compiere una prima imparziale delibazione (un esame preliminare della segnalazione) sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, in coerenza con il dato normativo, che si riferisce a una attività di verifica e di analisi e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, il RPCT può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso integrazioni, chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. Inoltre, anche la persona coinvolta (persona alla quale la violazione è attribuita o comunque implicata nella violazione segnalata) può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, ferma la tutela della sua identità.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, il RPCT ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, per il prosieguo della gestione della segnalazione.

Infatti, non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno o all'esterno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura, in quanto non accerta i fatti ma svolge un'attività di verifica e di analisi.

In particolare, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere, a seconda dei casi, a titolo esemplificativo:

- a comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile dell'assetto di appartenenza dell'autore della violazione affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- qualora l'esercizio dell'azione disciplinare non sia di competenza del dirigente responsabile della struttura, a trasmettere gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD);
- ad inoltrare la denuncia all'Autorità Giudiziaria, all'ANAC e al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) per i profili di rispettiva competenza;
- ad inoltrare la segnalazione ai competenti istituzioni, organi od organismi dell'Unione Europea;
- ad informare il Direttore Generale anche ai fini di un'eventuale denuncia di danno erariale alla Corte dei Conti; altresì informare la Direzione Strategica per le azioni che, nel caso concreto, si rendessero necessarie a tutelare l'interesse e l'integrità dell'Azienda;

- aggiornare, laddove si ritenga necessario, il Registro dei Rischi, con la collaborazione del Responsabile del relativo processo/attività, effettuando un'analisi o una rivalutazione dei processi coinvolti dai fatti e dalle situazioni denunciate come illecite o individuando i rischi e i fattori abilitanti che hanno favorito la condotta illecita e le relative misure di prevenzione.

In ogni caso la comunicazione/trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto a cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, per cui nel relativo processo di gestione si dovrà assumere ogni cautela per garantire il rispetto delle disposizioni previste dal decreto stesso.

Il RPCT deve tenere traccia dell'attività svolta e deve fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali. Nel caso in cui per la segnalazione sia stato utilizzato il canale informatico, il RPCT fornirà le predette informazioni attraverso lo stesso mezzo.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione darà conto, con modalità tali da garantire la riservatezza del segnalante, del numero di denunce ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale, di cui all'art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012, da pubblicare nel sito dell'Azienda.

### **Art. 9. Canale di segnalazione esterna**

È possibile effettuare una segnalazione esterna tramite gli appositi canali attivati dall'ANAC quando, al momento della presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondati motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- non è prevista, nell'ambito del 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 richiesto dalla legge.

Il canale di segnalazione esterna, conforme a quanto stabilito ai sensi degli artt. 7, 8 e 9 del D.Lgs. n. 24/2023, è istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) alla pagina web <http://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Per quanto concerne le condizioni e modalità di utilizzo si fa rinvio alle Linee guida emanate dalla stessa ANAC con Delibera del 12 luglio 2023, n. 301.

### **Art. 10. Divulgazioni pubbliche e denunce all'autorità giudiziaria o contabile**

Le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 si applicano altresì alle persone che effettuano:

- divulgazioni pubbliche;
- denunce all'autorità giudiziaria o contabile.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica, cioè che rende di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

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

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 verrà trattata alla stregua di una segnalazione anonima e al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, saranno comunque garantite le tutele previste se comunica ritorsioni.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

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

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico, in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, 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 dalle misure ritorsive previste dal D.Lgs. n. 24/2023.

### **CAPO III – MISURE DI PROTEZIONE**

#### **Art. 11. Tutela della riservatezza e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**

Il Trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato in conformità alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali e del D.Lgs. 24/2023, in modo da garantire la tutela dei diritti e delle libertà del segnalante, delle persone cui sono riferiti fatti segnalati, del facilitatore e della persona menzionata nella segnalazione.

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

Le segnalazioni 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'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023 e del principio di cui all' art. 5, paragrafo 1 lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate.

Qualora però nel corso delle attività istruttorie si ritenga indispensabile la rivelazione dell'identità del segnalante, anche ai fini della difesa della persona coinvolta, a persone diverse dal RPCT, l'eventuale disvelamento dell'identità della persona segnalante è condizionato dalla previa acquisizione del consenso espresso della medesima e dalla notifica in forma scritta delle motivazioni alla base delle necessità di disvelare la sua identità (art. 12, comma 6 del D.Lgs. n. 24/2023).

Il RPCT e le ulteriori persone eventualmente autorizzate a trattare i dati relativi alle segnalazioni sono gli unici soggetti legittimati a trattare i dati personali del segnalante, ed eventualmente, ove ciò sia necessario, a conoscerne l'identità (per esempio: necessità di fornire i dati identificativi all'Autorità giudiziaria o contabile; necessità di verificare se il segnalante sia effettivamente un dipendente; ...).

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo dello stesso, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, quali ad esempio la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento possa consentire, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante. Ove sia necessario coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, 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 legge prevede altresì specifiche tutele in caso di procedimento penale, procedimento dinanzi alla Corte dei Conti e procedimento disciplinare, in relazione all'identità del segnalante:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del c.p.p. che 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;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; successivamente l'identità del segnalante potrà essere rivelata al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso (art. 67 del D.Lgs. n. 174/2016);
- nell'ambito del procedimento disciplinare avviato dall'amministrazione contro il presunto autore della condotta segnalata, 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.

Resta fermo che laddove, nel contesto di indagini penali o contabili, l'Autorità giudiziaria o l'Autorità contabile chiedano al RPCT (o all'ANAC), per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante RPCT fornirà tale indicazioni, avvertendo il segnalante.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, e ne è acquisito il previo espresso consenso, nella ipotesi prevista per il procedimento disciplinare, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni connesse è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Ove necessario, al fine di raccogliergli il consenso, il RPCT provvederà a interpellare il segnalante attraverso lo stesso mezzo con cui è stata fatta la segnalazione.

Con le medesime garanzie previste in favore della persona segnalante, è tutelata altresì, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, l'identità dei seguenti soggetti:

- persone coinvolte: persone alle quali la violazione è attribuita o comunque implicate nella violazione segnalata;
- persone menzionate nella segnalazione;
- facilitatori: persone fisiche che assistono un segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

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.

Ai sensi dell'art. 2-undecies del D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, nell'ambito di una segnalazione *Whistleblowing*, i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/679 non possono essere esercitati da parte della persona segnalata, della persona coinvolta e della persona menzionata con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'art. 77 del medesimo Regolamento qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare per tutti i soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

## **Art. 12. Divieto di ritorsione**

La persona segnalante non può subire alcuna ritorsione, intesa come 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 provochi o possa provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le persone di cui all'art. 2 del presente regolamento e gli 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, possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito.

Ad ANAC infatti è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata ed applicare, in assenza di prova da parte dell'amministrazione che la misura presa è estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

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'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, ANAC informa immediatamente il DFP presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

L'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo al soggetto 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).

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT dell'Azienda, il RPCT offre il necessario supporto al segnalante informandolo che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC al fine di ottenere le tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023.

Le misure di protezione previste si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo normativamente previsto;
- la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023 nei confronti delle persone di cui all'art. 2 del presente regolamento si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o 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.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

L'atto o il provvedimento ritorsivo può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte dell'amministrazione indipendentemente dagli accertamenti di ANAC. Qualora ANAC abbia già ricevuto la comunicazione di misure ritorsive, l'annullamento in autotutela può essere valutato in sede di procedimento sanzionatorio.

Le persone di cui all'art.2 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'art. 18 della L. 20 maggio 1970, n. 300 o dell'art. 2 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'art. 2 del presente regolamento, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'autorità giudiziaria adita 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 in violazione del divieto di ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo. Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.Lgs. n. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, quarto comma, del c.c.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori;
- 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;
- 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 Documento firmato digitalmente e conservato a norma di legge;
- 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.

ANAC, quando accerta che sono state commesse ritorsioni, applica al responsabile la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro.

### **Art. 13. Responsabilità del Segnalante**

Nel caso la segnalazione risulti priva di fondamento e il RPCT reputi che la segnalazione è stata deliberatamente inoltrata a fini diffamatori e/o calunniatori, saranno valutate le opportune azioni di responsabilità disciplinare o penale per dolo o colpa nei confronti della persona segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della dichiarazione.

Qualora venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di calunnia (art. 368 c.p.) o di diffamazione (art. 595 c.p.) ovvero la sua responsabilità



civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele da condotte o atti ritorsioni subiti non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare. La garanzia rispetto al godimento delle tutele è quindi strettamente collegata alla buona fede della persona segnalante, da intendersi come assenza di volontà di rendere informazioni false con dolo o colpa, che cessa solo in presenza di un'eventuale sentenza di primo grado (in sede penale o civile) sfavorevole alla persona segnalante.

Sono, altresì, fonte di responsabilità disciplinare forme di abuso quali, ad esempio, segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra forma di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente regolamento. In tal caso, venendo meno il diritto all'anonimato del segnalante, si provvederà ad informare il segnalato per eventuali conseguenti azioni da intraprendersi.

## **CAPO IV – DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 14. Violazione degli obblighi del Regolamento**

Le violazioni degli obblighi previsti dal presente regolamento configurano una responsabilità disciplinare, per inosservanza a disposizioni di servizio se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi.

### **Art. 15. Norma di rinvio**

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante “La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”;
- Decreto Legislativo. n. 24/2023 “Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190, e s.m.i., “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i., “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e s.m.i. “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e D.Lgs. 196/2003 (Codice Privacy) con modificato dal D.Lgs. 101/2018;
- Legge 7 agosto 1990 n. 241 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di accesso ai documenti amministrativi”;
- Piani Nazionali Anticorruzione;
- Linee Guida Autorità Nazionale Anticorruzione;
- DDG n. 2229 del 21 dicembre 2023 “Codice di Comportamento”;
- Piano Integrato Attività di Organizzazione (PIAO) di AOUP.

### **Art. 16. Entrata in vigore**

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione della delibera di adozione da parte del Direttore Generale dell’Azienda Ospedale-Università Padova.

## **ALLEGATO 1: Modulo per segnalazione degli illeciti con modalità cartacea.**

<b>ACRONIMI</b>	
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
AOUP	Azienda Ospedale-Università Padova
C.C.	Codice Civile
C.P.	Codice Penale
C.P.C.	Codice Procedura Civile
C.P.P.	Codice Procedura Penale
DFP	Dipartimento Funzione Pubblica
D.Lgs.	Decreto Legislativo
D.M.	Decreto Ministeriale
DDG	Delibera Direttore Generale
DPR	Decreto Presidente della Repubblica
GDPR	Regolamento generale sulla protezione dei dati
P.A.	Pubblica Amministrazione
PIAO	Piano Integrato Attività Organizzative
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
RPCT	Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza
UE	Unione Europea
UPD	Ufficio Procedimenti Disciplinari

<b>DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b> <b>(Libro Secondo, Titolo II, Capo I del Regio Decreto 19 ottobre 1930, n. 1398)</b>	
Art. 314	Peculato
Art. 316	Peculato mediante profitto dell'errore altrui
Art. 316-bis	Malversazione di erogazioni pubbliche
Art. 316-ter	Indebita percezione di erogazioni pubbliche
Art. 317	Concussione
Art. 318	Corruzione per l'esercizio della funzione
Art. 319	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
Art. 319-ter	Corruzione in atti giudiziari
Art. 319-quater	Induzione indebita a dare o promettere utilità
Art. 320	Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio
Art. 322	Istigazione alla corruzione
Art. 322-bis	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari della C.E. e di Stati esteri
Art. 325	Utilizzazioni di invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio
Art. 326	Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio
Art. 328	Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione
Art. 329	Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica
Art. 331	Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità
Art. 334	Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa
Art. 335	Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa
Regimi Specifici	Per quanto attiene alle condotte che configurano illecito amministrativo, disciplinare, contrattuale, deontologico, professionale e/o contabile si rinvia alle norme che regolano le specifiche fattispecie.



REGIONE DEL VENETO

**Azienda  
Ospedale  
Università  
Padova**

**Sei un dipendente, un lavoratore autonomo, un collaboratore, un consulente, un libero professionista, un volontario, un tirocinante dell'Azienda Ospedale-Università Padova ovvero un collaboratore di un'impresa fornitrice di beni o servizi o di un'impresa che realizza opere in favore del dell'Azienda Ospedale-Università Padova e vuoi segnalare un presunto illecito?**

### **Si ricorda che:**

1. per presentare la segnalazione/comunicazione e per effettuare le successive integrazioni deve essere utilizzato un unico canale;
2. **l'utilizzo della piattaforma informatica è il canale prioritario.** In ogni caso è possibile inviare una segnalazione con modalità tradizionale (cartacea), utilizzando il modulo che segue, o verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
3. non vanno presentate duplicazioni della stessa segnalazione.

### **Attenzione!**

Ove dalla segnalazione emergessero profili di rilievo penale e di danno erariale, si provvederà alla sua trasmissione alla competente Autorità giudiziaria o contabile.

Le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, pervenute attraverso il canale interno, se circostanziate, sono considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie.

# MODULO SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

La segnalazione può essere inoltrata tramite servizio postale o a mano presso l'Ufficio Protocollo

Affinché sia tutelata la riservatezza il modulo, una volta compilato, deve essere inviato in doppia busta chiusa, la prima contenente il modulo di segnalazione da inserire in una seconda busta recante all'esterno la dicitura "RISERVATA", indirizzata a:

**Al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza  
Azienda Ospedale-Università Padova  
via Giustiniani, 2 - 35128 Padova**

Prima di procedere all'invio di una segnalazione, si invita a prendere visione dell'informativa consultabile sulla Protezione dei Dati Personali (ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo n. 679/2016) presente sul sito: <https://www.aopd.veneto.it/sez,4218>, nell'apposita pagina dedicata al Whistleblowing.

## **Vuoi fornire le tue informazioni identificative?**

Si ricorda che le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, pervenute attraverso il canale interno, se circostanziate, sono considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie.

### **In caso affermativo, fornisci di seguito le tue informazioni identificative**

<b>DATI IDENTIFICATIVI DEL SEGNALANTE</b>	
<b>Cognome e Nome</b>	
<b>Amministrazione/Ente di appartenenza</b>	
<b>Qualifica/mansione ricoperta all'epoca dei fatti</b>	
<b>Qualifica/mansione attuale (se i dati non coincidono con quelli all'epoca dei fatti segnalati)</b>	
<b>Telefono/cellulare</b>	
<b>E-mail/Posta Elettronica certificata PEC</b>	

## Informazioni preliminari

Che rapporto hai con l'Ente oggetto della segnalazione?

Hai già segnalato internamente all'Ente?

Esito della segnalazione

A chi hai segnalato? Quale è stato l'esito della segnalazione?

Hai già segnalato o denunciato a Procura, forze dell'ordine o ANAC?

Hai subito discriminazioni o ritorsioni in seguito a segnalazioni interne o esterne già effettuate?

## Compila la tua segnalazione

Che tipo di illecito vuoi segnalare?

Illecito amministrativo, contabile, penale, civile art. 2, comma 1, lett. a), n. 1, D. Lgs. n. 24/2023, quali 1:

- Corruzione e cattiva amministrazione, abuso di potere
- Cattiva gestione delle risorse pubbliche e danno erariale
- Incarichi e nomine illegittime, anche in violazione del D. Lgs. n. 39/2013
- Appalti illegittimi
- Concorsi illegittimi
- Conflitto di interessi
- Altro (specificare) \_\_\_\_\_

## Descrizione dei fatti

Descrivi quello che è successo

Quando è avvenuto l'illecito?

Chi, internamente all'Ente, ha tratto beneficio dall'illecito?

Chi ha tratto beneficio dall'illecito esternamente all'Ente (*aziende e/o persone*)?

Conosci la dimensione economica dell'illecito?

Che tipo di accesso o conoscenza hai rispetto alle informazioni che segnali?

Con chi ne hai parlato, oltre a noi? Che consigli ti hanno dato?

Altri soggetti interni (*OIV, Risorse Umane, etc*)

## Informazioni per verificare la segnalazione

Puoi fornire informazioni utili per verificare il contenuto della tua segnalazione?

Con quali modalità sei venuto a conoscenza del fatto?

Indica i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione dell'autore/i del fatto

Puoi indicare altri soggetti che sono a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo?

Sì                       No

Se hai selezionato “no”, indica la ragione

Se hai selezionato “sì”, indica i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

Credi o temi che potresti subire conseguenze in seguito alla tua segnalazione?

**Indica chiaramente** se desideri o meno mantenere riservata la Tua identità e avvalerti delle tutele previste per il Whistleblower. A tal fine contrassegna con una X la corrispondente casella.

chiedo di mantenere riservata la mia identità e di avvalermi delle tutele previste dalla normativa in materia di Whistleblowing. <input type="checkbox"/>	<b>NON</b> chiedo di mantenere riservata la mia identità e di avvalermi delle tutele previste dalla normativa in materia di Whistleblowing. <input type="checkbox"/>
--	---

**Allegare copia del documento di riconoscimento in corso di validità (necessaria per l'identificazione del segnalante).**

**Eventuale documentazione a supporto**

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000.

**Luogo e Data**

\_\_\_\_\_

**Sottoscrizione**

\_\_\_\_\_



## **ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione e' stata pubblicata in copia all'Albo di questa Azienda Ospedaliera di Padova per 15 giorni consecutivi dal

**Il Direttore**  
**UOC AFFARI GENERALI**  
**(Dott.ssa Laura Moretti)**

---

## **CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione e' divenuta esecutiva il 12/11/2024

**Il Direttore**  
**UOC AFFARI GENERALI**  
**(Dott.ssa Laura Moretti)**

---

Copia composta di n°25 fogli ( incluso il presente ) della delibera n. 2192 del 12/11/2024 firmata digitalmente dal Direttore Generale e conservata secondo la normativa vigente presso Infocert S.p.a.

Padova, li

**Il Direttore**  
**UOC AFFARI GENERALI**  
**(Dott.ssa Laura Moretti)**

---