



**REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E
PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**



Redazione a cura del Responsabile Aziendale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Sommario

1. PREMESSA	2
2. FINALITÀ DEL REGOLAMENTO	4
3. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI	4
4. IL SOFTWARE UTILIZZATO.....	5
5. FINALITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE	5
6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	6
7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	6
8. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	7
9. FUNZIONAMENTO ED UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA	9
10. TUTELA DEL SEGNALANTE/WB	12
11. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE/WHISTLEBLOWER	14
12. DISPOSIZIONI FINALI	14

1. PREMESSA

La Legge 30 novembre 2017, n. 179, ha inserito nell'ordinamento nazionale una specifica disciplina per il cosiddetto “*whistleblowing*”, ossia la segnalazione di condotte illecite nella pubblica amministrazione da parte del dipendente che ne sia venuto a conoscenza per ragioni di lavoro.

La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *Whistleblower* contribuisce alla prevenzione e alla emersione di eventuali rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico; pertanto l'istituto acquisisce la qualifica di efficace strumento nell'ottica della prevenzione della corruzione.

La procedura di *whistleblowing* è volta ad incentivare le segnalazioni ed a tutelare, proprio in ragione della sua positiva funzione sociale, il *Whistleblower*.

L'art. 1 della predetta norma, nel modificare l'art. 54 *bis* del D.Lgs. 165/2001 e *ss.mm.ii.* - introdotto dalla L. 190/2012 e *ss.mm.ii.* che aveva accordato una prima forma di tutela per il segnalante – rafforza ulteriormente ed amplia il preesistente sistema di garanzie per il dipendente a sua volta già integrato dalle specifiche indicazioni fornite sull'argomento da ANAC con propria determina n. 6 del 28 aprile 2015.

La nuova disciplina stabilisce, in particolare, che il dipendente pubblico - il quale nell'interesse dell'integrità dell'Amministrazione segnali al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, o all'ANAC, o ancora denunci all'Autorità Giudiziaria Ordinaria o Contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro - non possa essere, per motivi collegati alla segnalazione, assoggettato a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative in grado di incidere negativamente sulle condizioni lavorative del medesimo.

In tale quadro normativo l'ANAC con proprio Comunicato del 6 febbraio 2018 ha formalizzato la procedura di segnalazione mediante apposita applicazione informatica per l'acquisizione e la gestione – nel rispetto delle previste garanzie di riservatezza – delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti, così come contemplato dalla nuova formulazione dell'art. 54 *bis* del D.Lgs. 165/2001.

Ancora ANAC, con Comunicato del 5 settembre 2018, ha fornito ulteriori indicazioni ai segnalanti e alle pubbliche amministrazioni per il corretto utilizzo della piattaforma informatica, ribadendo l'utilizzo di apposito “*protocollo di crittografia*” al fine di garantire al meglio la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata.

Il termine whistleblower (letteralmente “*soffiatore nel fischietto*”) indica il lavoratore che, durante l'attività svolta all'interno di un'azienda, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare cittadini, colleghi, utenti o la stessa reputazione dell'azienda e per tale motivo decide di segnalarlo. Il “*whistleblowing*” è quindi uno strumento legale, già introdotto da molti anni in paesi stranieri quali Regno Unito e Stati Uniti d'America e da qualche anno anche in Italia, al fine di combattere tempestivamente alcune tipologie di rischio: pericoli sul luogo di lavoro, frodi ai danni o ad opera dell'organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, negligenze mediche, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione o concussione e molti altri ancora. In questo senso il comportamento del whistleblower è un atteggiamento positivo e propositivo da parte del dipendente, finalizzato a contrastare la *maladministration* nella P.A. e in Sanità in particolare.

Il ruolo del Whistleblower nasce da una cultura dell'etica e della legalità che dovrebbe apparire/essere quasi scontata e potremmo dire naturale in un contesto sociale sano e che privilegia il bene comune piuttosto che l'interesse personale, un contesto in cui la partecipazione del cittadino si coniuga con l'etica della responsabilità.

Purtroppo ancora oggi la cultura dell'omertà e il cosiddetto “*familismo amorale*” (caratteri che come sappiamo sono oltremodo diffusi e non soltanto in contesti geografico-sociali considerati erroneamente e forse superficialmente più a rischio) attribuisce al ruolo del whistleblower una accezione negativa, prova ne è anche la traduzione letterale del termine (spione, talpa, gola profonda, delatore, informatore, confidente e quant'altro...).

In realtà il termine Whistleblower vuole indicare il ruolo di arbitro o di poliziotto (entrambi dotati di fischietto) rivestito da chi richiama l'attenzione su attività non consentite affinché vengano bloccate. È quindi un termine con connotazioni positive: identifica un atteggiamento esplicativo di una virtù civile, ma che non è esente da rischi e ritorsioni.

Proprio al fine di sensibilizzare i lavoratori e i cittadini in genere alla cultura dell'etica e della legalità occorre stimolare la partecipazione degli stessi alla prevenzione della corruzione, offrendo una tutela legale per coloro che denunciano le irregolarità, nel caso questi subiscano una ritorsione da parte del "denunciato". Si è reso necessario quindi predisporre una chiara procedura che indichi modalità ed azioni per la denuncia di irregolarità e per la tutela del Whistleblower, nonché renda trasparenti le modalità di gestione delle segnalazioni stesse.

Normativa di riferimento

- Legge 7 agosto 1990, n. 241, e *ss.mm.ii.* “*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*”;
- Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 “*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)*”;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”;
- Comunicato ANAC del 6 febbraio 2018 “*Segnalazione di illeciti presentate dal dipendente pubblico (c.d. Whistleblower)*”;
- Comunicato ANAC del 5 settembre 2018 “*indicazioni per la miglior gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. Whistleblowers)*”;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 “*relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*”;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 recante “*Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*”.

2. FINALITÀ DEL REGOLAMENTO

Scopo del presente regolamento è quello di definire il più chiaramente possibile oggetto, contenuti, azioni, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni di illeciti, la procedura di gestione delle segnalazioni stesse, nonché gli strumenti di tutela del Whistleblower individuati a livello normativo e aziendale, al fine di rimuovere incertezze e dubbi sulla procedura da seguire e eventuali paure di ritorsioni o discriminazioni nei confronti di chi segnala presumibili fatti corruttivi.

3. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
AO	Azienda Ospedaliera
DL	Decreto Legge
DLgs	Decreto Legislativo
DFP	Dipartimento della Funzione pubblica
DPR	Decreto del Presidente della Repubblica
GdL PC	Gruppo di lavoro per la prevenzione della corruzione
LN	Legge nazionale
LR	Legge regionale
OIV	Organismo indipendente di Valutazione
PA	Pubblica amministrazione
PNA	Piano nazionale anticorruzione
PAF	Piano Formazione Aziendale
PTPCT	Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
RPCT	Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
SSN	Servizio Sanitario Nazionale
UO	Unità Operativa
UPD	Ufficio Procedimenti Disciplinari
WB	Whistleblower

4. IL SOFTWARE UTILIZZATO

L'Azienda è dotata di una piattaforma informatica per le segnalazioni di atti illeciti nella pubblica amministrazione raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.ospedaliriunitipalermo.it> pubblicato all'interno del sito istituzionale <https://ospedaliriunitipalermo.it/>.

Questa piattaforma utilizza il software GlobaLeaks, utilizzato dalla stessa ANAC, specificatamente progettato per proteggere l'identità del Whistleblower e del ricevente nello scambio di informazioni. Il software è progettato dall'organizzazione no-profit Hermes Center for Transparency and Digital Human Rights.

Attraverso il citato software è possibile inserire qualsivoglia segnalazione di illecito in modo sicuro ed anonimo.

GlobaLeaks è un software di Whistleblowing libero ed open-source, utilizza la licenza AGPL ed è conforme allo Standard ISO 37002, alla Direttiva EU 2019/1937 e al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR).

5. FINALITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE

La segnalazione di un comportamento illecito può essere effettuata da tutti i dipendenti aziendali o comunque da chiunque venga a conoscenza di possibili rischi o fatti corruttivi, attraverso un nome utente e una password criptati.

Tale procedura nasce con lo scopo di prevenire e/o ridurre il rischio corruzione tramite l'assunzione di responsabilità del personale che, al corrente di condotte contrarie all'interesse dell'amministrazione, informa prontamente il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) che avrà poi il compito di svolgere gli accertamenti del caso affinché la Direzione Strategica possa assumere appropriate misure correttive.

Si sottolinea che tali segnalazioni verranno indirizzate al RPCT in via esclusiva quale destinatario e gestore delle informazioni ricevute, e che proprio per garantire l'assoluto anonimato del Whistleblower l'Amministrazione si è dotata del software (Whistleblowing) accessibile dal link WhistleBlower sul portale aziendale.

La finalità del presente Regolamento è quella di fornire al dipendente (*Whistleblower*) indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite, nonché le forme di tutela che gli vengono offerte dall'ordinamento statale; ciò al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto nel timore di ritorsioni o discriminazioni.

Il presente Regolamento è, pertanto, rivolto a tutti i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Villa Sofia Cervello, di seguito definita "Azienda Ospedaliera", che in ragione del proprio rapporto di lavoro siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

La disciplina di cui al presente Regolamento si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Azienda Ospedaliera, oltretutto ai titolari di contratti di consulenza e collaborazione a qualsiasi titolo, e ciò in aderenza ai principi contenuti nel vigente Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il concetto di corruzione cui fa riferimento la presente procedura ha un'accezione ampia ed è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività dell'organizzazione, si riscontri da parte di un soggetto un abuso del potere a lui affidato al fine di ottenere, per sé o per altri, vantaggi privati. Nella definizione di corruzione sono comprese perciò non solo le fattispecie disciplinate negli artt. 318, 319 e 319 *ter*, c.p., ma anche l'intera gamma dei delitti contro la P.A. disciplinati nel titolo II, capo 1, del codice penale e le situazioni in cui -a prescindere dalla rilevanza penale- venga evidenziato un distorto funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, oppure l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo, sia che rimanga a livello di tentativo. Le denunce dei Whistleblowers possono quindi essere di varia natura e riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione di una legge, di un regolamento, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, del codice di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare (anche situazioni di conflitto di interesse ai sensi della normativa in atto vigente);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'azienda ospedaliera;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- espressione di irregolarità nei procedimenti;
- espressione di frodi interne;
- casi di corruzione, intesa in senso lato;
- espressione di un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite;
- espressione di inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

Il whistleblowing non può riguardare reclami o denunce di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o nei rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alle specifiche discipline di riferimento.

Riguardo ad eventuali disservizi che abbiano negato o limitato la fruibilità di prestazioni e/o servizi forniti dall'Azienda agli utenti, parimenti a qualsiasi violazione di leggi o regolamenti che disciplinano l'erogazione stessa, la tutela del diritto è garantita dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP).

7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il Whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione perciò deve avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile e contenere quindi tutti gli elementi conosciuti e necessari all'accertamento del fatto denunciato, delle responsabilità, nonché di tutti gli ulteriori elementi, anche documentali, in possesso ed anche con specifico riferimento alla

determinazione economica dell'eventuale danno subito dall'Azienda. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- Generalità del dipendente o soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta in Azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti o comportamenti anche omissivi oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi tali fatti;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare i/il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- evidenziare le illegittimità o le diseconomie gestionali originate da tali comportamenti o procedimenti;
- indicare la quantificazione dell'eventuale danno economico subito dall'Azienda ovvero se tale elemento non sia determinabile esattamente nel suo ammontare, i dati in base ai quali emerga l'esistenza dello stesso, benché ne sia incerta la quantificazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente regolamento, verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

8. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, della L. 179/2017, la segnalazione è inviata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, ovvero all'ANAC.

Mediante la procedura in argomento, infatti, la segnalazione viene automaticamente indirizzata al Responsabile Aziendale Prevenzione della Corruzione, il quale provvederà ad avviare specifica istruttoria interna sulla segnalazione ricevuta attraverso ogni attività che riterrà opportuna, compresa la richiesta di ulteriori chiarimenti e/o informazioni sempre per via telematica, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Attraverso le proprie credenziali di accesso il RPCT potrà visualizzare tutte le segnalazioni fatte dai dipendenti senza tuttavia poterne visualizzare l'identità, che viene tenuta separata dalla comunicazione stessa per tutelare il segnalatore.

In tutte le fasi vige la tutela della identità del segnalatore che potrà essere rivelata solo nei casi previsti dalla legge. Tali informazioni vengono detenute dall'Amministratore del sistema che è una struttura esterna all'Azienda incaricata di detenere le informazioni sull'identità dei segnalatori sui propri server dedicati, non accessibili ai dipendenti aziendali.

L'applicazione consente la compilazione e l'invio della segnalazione di illecito da parte del dipendente nonché la possibilità per il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza –che riceve tali segnalazioni– di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, attraverso l'utilizzo di un codice identificativo generato dal sistema informatico stesso, può dialogare con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza in modalità spersonalizzata.

Nei casi in cui si renda necessaria la conoscenza della identità del Whistleblower, con il consenso del segnalatore nel caso sia assolutamente indispensabile per il prosieguo delle indagini e se la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato, il Direttore Generale dovrà inviare formale richiesta all'Amministratore del sistema informatico (unico autorizzato ad accedere alle identità dei segnalatori) e le informazioni richieste verranno inviate dall'Amministratore del sistema tramite canali riservati.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione il RPCT si avvale della collaborazione delle strutture aziendali competenti e, all'occorrenza, degli organi di controllo esterni all'Azienda, quali la Guardia di Finanza, la Direzione Provinciale del lavoro, il Comando dei Vigili Urbani, l'Agenzia delle Entrate, ecc.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPCT provvederà ad inoltrare la segnalazione ai seguenti soggetti competenti:

- al Dirigente/Responsabile dell'Unità Organizzativa di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza;
- alla Direzione Generale, per le azioni che nel caso concreto dovessero rendersi necessarie a tutela dell'Azienda;
- all'Ufficio Procedimenti Disciplinari per i profili di responsabilità disciplinare;
- all'Autorità Giudiziaria, la Corte dei Conti e l'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- al Dipartimento della Funzione Pubblica.

La tutela della riservatezza del segnalante è garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza –così come gli altri soggetti coinvolti nel procedimento di accertamento- è obbligato al segreto d'ufficio *ex* L. 241/1990 e *ss.mm.ii.* e all'osservanza delle disposizioni di cui al Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza promuove, inoltre, iniziative di sensibilizzazione sull'Istituto mediante i seguenti strumenti:

- divulgazione sul portale intranet delle finalità dell'istituto e del suo utilizzo;
- aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- percorsi formativi.

Qualora la segnalazione riguardi il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il dipendente può inviarla direttamente all'ANAC. Ai fini della segnalazione all'ANAC si fa espresso rinvio alle indicazioni operative fornite dall'Autorità medesima e pubblicate sul proprio sito web istituzionale.

9. FUNZIONAMENTO ED UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA

Al cittadino e/o dipendente dell'Azienda che intende segnalare un caso di illecito o di corruzione basterà digitare il seguente indirizzo

<https://aziendaospedalieraospedaliriunitipalermovillasofiacervello.whistleblowing.it/>

oppure, più semplicemente, accedere all'*home page* del sito istituzionale dell'Azienda Ospedaliera all'indirizzo <https://ospedaliriunitipalermo.it/> e cliccare sull'icona sottostante.



Figura 1

L'icona consentirà al segnalatore di accedere alla seguente pagina web:

Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Palermo Villa Sofia Cervello - Whistleblowing AOR

Whistleblowing Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Palermo

Se vuoi segnalare un caso di corruzione clicca qui.

[Invia una segnalazione](#)

Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.

XXXX XXXX XXXX XXXX

[Accedi](#)

Figura 2

Nel caso in cui il segnalatore voglia procedere con una segnalazione basterà cliccare sull'icona “*Invia una segnalazione*”.

A questo punto al segnalatore comparirà a video una nota informativa con le indicazioni precise su come avverrà l'accesso alla propria segnalazione e le modalità di scambio di dati ed informazioni con il ricevente.



Al termine del percorso di segnalazione verrà visualizzato un codice che potrai vedere solamente tu. Grazie a questo codice potrai rientrare nella segnalazione inviata, leggere le nostre risposte, dialogare con noi ed allegare eventuali altri documenti. Ti raccomandiamo di conservare il codice in un posto sicuro.

[Procedi](#)

[Chiudi](#)



Figura 3

Nella schermata successiva il segnalatore procede con la descrizione degli eventi che fanno presupporre l'illecito, quindi procederà con la compilazione dei campi obbligatori e con l'eventuale caricamento di allegati, ovvero della documentazione a supporto della segnalazione, infine procederà con l'invio definitivo della segnalazione.

Completato l'iter di inserimento dei campi con l'eventuale caricamento della documentazione a supporto, il segnalatore potrà constatare l'avvenuta trasmissione della segnalazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT).

A questo punto il segnalatore potrà stampare la ricevuta di trasmissione attraverso la funzione di stampa del browser e/o prendere nota del codice a 16 cifre univoco che gli consentirà di accedere alla propria segnalazione ed eventualmente aggiungere altra documentazione se necessaria.

Si raccomanda di custodire il codice in quanto rappresenta l'unico modo per accedere alla propria segnalazione e per dialogare con il RPCT.



Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Palermo Villa Sofia Cervello - Whistleblowing AOR

[↪ Esci](#)

Grazie. La tua segnalazione è andata a buon fine. Cercheremo di risponderti quanto prima.

Memorizza la tua ricevuta per la segnalazione.

[Copia negli appunti](#)

2906 2636 6720 4939

Usa la ricevuta di 16 cifre per ritornare e vedere eventuali messaggi che ti avremo inviato o se pensi che ci sia altro che avresti dovuto allegare.

[Vedi la tua segnalazione](#)

Figura 4

10. TUTELA DEL SEGNALANTE/WB

Il procedimento per la gestione delle segnalazioni ha lo scopo di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase, anche nei rapporti con i terzi cui l'Azienda Ospedaliera dovesse rivolgersi per verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

La riservatezza della segnalazione deve essere garantita anche nella fase di inoltrato ai soggetti terzi.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'Azienda Ospedaliera, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

Ai sensi dell'art. 1, comma 3, della L. 179/2017, l'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed 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 con il consenso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

La segnalazione del Whistleblower è inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e *ss.mm.ii.*. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. 241/1990 *ss.mm.ii.*

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, della L. 179/2017, il dipendente che segnala le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritorsive nei confronti del segnalante viene comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali.

Ai sensi dell'art. 1, comma 7, della L. 179/2017, è onere dell'Azienda Ospedaliera dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive eventualmente adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati nei confronti del segnalante sono nulli.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

In particolare, quindi, nella nostra Azienda vigono:

▪ Divieto di discriminazioni nei confronti del segnalante/wb

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, nè tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'AO.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti d
- b) all'U.P.D. che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- c) all'Ufficio Legale dell'Azienda, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della Azienda;
- d) all'Ispettorato della funzione pubblica.

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente al Comitato Unico di Garanzia che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

▪ Anonimato del segnalante/wb

L'identità del segnalante/wb deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Tale protezione viene garantita dal fatto che il software non permette a nessuno, nemmeno al RPCT, di identificare l'identità del segnalante che può essere rivelata al titolare del potere disciplinare e all'incolpato in uno dei seguenti casi:

- ✓ qualora vi sia il consenso espresso del segnalante, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- ✓ qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Inoltre la tutela della riservatezza non può essere garantita nei casi in cui non è opponibile il segreto d'ufficio.

▪ Sottrazione al diritto di accesso

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

11. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE/WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Qualora a seguito degli accertamenti interni, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del segnalante.

12. DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento, si fa espresso rinvio alle disposizioni normative vigenti in materia.

Il presente Regolamento è pubblicato sul sito web aziendale, alla Sezione “*Amministrazione Trasparente*”, sotto-sezioni “*Disposizioni Generali*” - “*Atti Generali*”.