

## *Regolamento aziendale per le segnalazioni di condotte illecite*

*Art. 1 Premessa*

*Art. 2 Riferimenti.*

*2.1 Normativi*

*2.2 Aziendali*

*Art. 3 Scopo*

*Art. 4 Soggetti*

*Art. 5 Invio della segnalazione*

*Art. 6 Oggetto della segnalazione*

*Art. 7 Contenuto della segnalazione*

*Art. 8 Segnalazioni anonime.*

*Art. 9 Modalità di invio delle segnalazioni.*

*Art. 10 Gestione della segnalazione*

*Art. 11 Trattamento dei dati*

*Art. 12 Tutele per i Soggetti che segnalano illeciti*

*Art. 13 Responsabilità del segnalante*

*Art. 14 Eventuale conflitto di interessi del RPC*

*Art. 15 Relazione annuale*

*Art. 16 Piano aziendale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza*

*Art. 17 Informazione e formazione*

### *Art. 1 Premessa*

La segnalazione di illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento dalla legge 190 del 2012, con la finalità di rendere effettiva la tutela dell'integrità delle Pubbliche amministrazioni attraverso la denuncia di chi ha la possibilità di conoscere condotte illecite poste in essere sul luogo di lavoro: la segnalazione di illeciti è uno degli strumenti, insieme al Piano per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, il Codice di comportamento, i codici etici ecc., volti ad evitare il compimento di illeciti e provvedere alla corretta gestione e tutela dei beni pubblici e delle risorse affidate ai pubblici funzionari, a presidio dell'interesse collettivo.

E' la legge n. 190 del 2012, precisamente dall'articolo 1 comma 51, con l'introduzione dell'articolo 54 bis al Decreto legislativo 165 del 2001, che ha previsto che il pubblico dipendente che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria diretta o indiretta avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Successivamente, a regolamentare la materia, è altresì intervenuta la 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', dettando disposizioni più specifiche di completamento dell'istituto ampliandone le tutele - riscrivendo l'art. 54 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 - e prevedendo la tutela del dipendente e collaboratore che segnala illeciti nel settore privato oltre che integrare la disciplina in materia di obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Da ultimo l'Autorità Nazionale Anticorruzione è intervenuta, in attuazione dell'art. 1 comma 5 della legge n. 179, dettando le linee guida per la presentazione e la gestione delle segnalazioni con

propria Deliberazione n. 469 del 9 giugno 2021 'Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)'

## *Art. 2 Riferimenti.*

### *2.1 Normativi*

Legge 6 novembre 2012 n. 190 'Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione'.

Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 'Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni'

Determinazione Autorità nazionale Anticorruzione 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'.

Deliberazione Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1064 del 13 novembre 2019 Piano Nazionale Anticorruzione

Autorità Nazionale Anticorruzione – Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing). Documento in consultazione.

Garante per la protezione dei dati personali – Parere sullo schema di Linee Guida in materia di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing). 4 dicembre 2019

Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 'Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)'

Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali (R.G.P.D.) n° 679 del 27 aprile 2016 del Parlamento Europeo e del Consiglio

Decreto Legislativo n° 196 del 30 giugno 2003 'Codice in materia dei dati personali (Codice Privacy) e successive modifiche.

## *2.2 Aziendali*

Deliberazione Azienda USL Toscana Nord Ovest n. 32 del 29 gennaio 2016 'Adozione del piano triennale per la prevenzione della corruzione e Programma triennale 'Trasparenza', Allegato 5 – Procedura di segnalazione illeciti ed irregolarità

Deliberazione Azienda USL Toscana Nord Ovest n. 65 del 1° febbraio 2018 'Adozione del Piano per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza 2018-2020 e adozione del Codice di Comportamento dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest'

Deliberazione Azienda USL Toscana Nord Ovest n. 69 del 29 gennaio 2020 'Adozione del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022'

Deliberazione Azienda USL Toscana Nord Ovest n. 1008 del 2 dicembre 2020 'Adozione Regolamento aziendale per le segnalazioni condotte illecite. Integrazione ed aggiornamento'.

## *Art. 3 Scopo*

Scopo del presente atto è quello di dettare una compiuta regolamentazione in materia di segnalazioni di condotte illecite pervenute all'Azienda USL Toscana Nord Ovest, prevedere le modalità operative e i soggetti destinatari e definire il possibile contenuto ed oggetto della

**Az. USL Toscana Nord Ovest Responsabile per la prevenzione della corruzione –  
Responsabile per la Trasparenza**

segnalazione e i compiti conseguenti per le Strutture aziendali ed i Responsabili delle strutture interessate dalla segnalazione.

La finalità è altresì quella di garantire la concreta ed effettiva attuazione delle tutele previste dalla legge per i dipendenti che consentono l'emersione di eventuali irregolarità o illeciti commessi in Azienda, permettendo di adottare tempestivamente le misure organizzative necessarie anche in collegamento con il Piano aziendale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza.

#### *Art. 4 Soggetti tutelati*

Le tutele previste dalla presente procedura di segnalazione illeciti, per le condotte illecite segnalate, si applicano a:

- dipendenti, a tempo determinato o indeterminato dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest;
- lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'Azienda – equiparati ai soli fini della presente procedura ai sensi dell'articolo 54 bis del decreto Legislativo n. 165 del 2001 – esclusivamente per le segnalazioni di illeciti ed irregolarità relative all'Azienda USL Toscana Nord Ovest con le modalità e nei limiti previsti negli articoli che seguono;
- soggetti in posizione di comando, distacco o altre situazioni analoghe presso l'Azienda USL Toscana Nord Ovest.

Le tutele si applicano esclusivamente ai soggetti persone fisiche come sopra rappresentati, mentre non si applicano alle segnalazioni effettuate da soggetti esterni o da altri soggetti (ad es. borsisti, tirocinanti ecc.), ivi inclusi i rappresentanti sindacali, che invece non rientrano nell'ambito di applicazione dell'istituto.

#### *Art. 5 Invio della segnalazione*

**Az. USL Toscana Nord Ovest Responsabile per la prevenzione della corruzione –  
Responsabile per la Trasparenza**

Le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, possono essere inviate a:

- Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest (d'ora in poi anche RPC nel testo)
- Autorità Nazionale Anticorruzione
- Autorità Giudiziaria o Contabile, sotto forma di denuncia.

Qualora – in ambito aziendale – la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPC, è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower vanno inoltrate al RPC aziendale.

I pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio hanno un obbligo di denuncia in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale e, in questi casi, la segnalazione indirizzata al Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione ed ad ANAC ai sensi del comma precedente, non sostituisce quella all'Autorità Giudiziaria.

L'ambito applicativo degli articoli 361 e 362 del codice penale è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower, che può segnalare anche condotte illecite di altra natura: rimane fermo in ogni caso che, laddove il Dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità Giudiziaria ai sensi degli artt. 361 e 362 codice penale non può essere discriminato per via della segnalazione potendo beneficiare, in caso contrario, della tutela dalle misure ritorsive ai sensi degli articoli che seguono.

#### *Art. 6 Oggetto della segnalazione*

La segnalazione è effettuata nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione ed ha ad oggetto condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda le condotte illecite che si possono segnalare, le stesse sono da intendere in modo molto ampio e tale da ricomprendere tutte le segnalazioni che hanno lo scopo di prevenire e contrastare fenomeni che vanno dai reati contro la pubblica amministrazione, agli illeciti civili o amministrativi e alle irregolarità nella misura in cui costituiscano un indizio sintomatico di cattivo funzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite.

I fatti oggetto di segnalazione comprendono, quindi, non solo i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, capo I, del Codice penale, ma tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa si riscontri un abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

A titolo meramente esemplificativo si possono citare i casi di sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Ancora, tra le condotte oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela, possono altresì essere ricomprese:

- comportamento non conforme ai doveri d'ufficio (es. mancato rispetto disposizioni di servizio, falsa attestazione della presenza in servizio ecc.);
- improprio utilizzo a fini personali o privati di beni aziendali quali autovetture, telefoni ecc.;
- accesso indebito ai sistemi informativi, anche mediante l'utilizzo di credenziali altrui, al fine di favorire l'interesse proprio o di altri;

- utilizzo improprio di istituti a tutela del dipendente quali ad esempio malattia, garanzie e tutele ex lege 104/92, congedi, permessi sindacali;
- irregolarità e utilizzo distorto del potere discrezionale nell'ambito di procedure di affidamento di contratti pubblici e irregolarità nello svolgimento di procedimenti amministrativi che comportino uno scorretto utilizzo del potere discrezionale a fini meramente privati, in contrasto con il fine pubblico;
- fatti o comportamenti lesivi dell'immagine dell'Azienda.
- rapporti inopportuni tra dipendenti e soggetti esterni all'Azienda per il conseguimento di interessi privati, mediante abuso della posizione pubblica ricoperta (es. utenti, consulenti, collaboratori, fornitori, informatori scientifici ecc.);
- erronea classificazione di spese di bilancio e/o mancato accantonamento di fondi;
- distorto utilizzo di finanziamenti finalizzati;
- autorizzazione e liquidazione indebita di spese relative al personale.

Possono formare oggetto di segnalazione anche attività illecite non ancora compiute, ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Il contenuto della segnalazione, oltre ad indicare le condotte illecite, deve rispondere – come chiarito - all'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione; le ragioni dell'istituto sono infatti quella di valorizzare l'etica e l'integrità nella Pubblica amministrazione per dare prestigio, autorevolezza e credibilità rafforzando i principi di legalità e buon andamento cui deve ispirarsi l'azione della Pubblica amministrazione.

Il contenuto del fatto segnalato deve, ad esempio, presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio un ostacolo o comunque una alterazione del corretto ed



imparziale svolgimento di una attività o di un servizio pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e della immagine dell'Amministrazione.

Come tale, l'istituto non può essere utilizzato nell'interesse esclusivo del segnalante ed a tal fine si precisa che le lamentele di carattere personale - come contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi - non possono generalmente essere considerate segnalazioni ai sensi della presente procedura, a meno che non siano collegate o collegabili alla violazione di regole procedimentali interne che siano sintomo di malfunzionamento dell'amministrazione. In tali casi è peraltro opportuno che il segnalante dichiari fin da subito il proprio interesse personale.

Le condotte illecite devono riguardare situazioni fatti e circostanze di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e rientrano nella fattispecie i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche le notizie acquisite in occasione e/o a causa delle mansioni lavorative sia pure in modo casuale; analogo ragionamento deve essere fatto per i lavoratori e i collaboratori delle imprese che realizzano opere in favore dell'Azienda.

Non è peraltro necessario che il dipendente sia certo dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

Sono ricomprese nel presente Regolamento anche le ipotesi in cui un dipendente presti servizio presso l'Azienda USL Toscana Nord Ovest in posizione di comando, distacco o altra situazione analoga ed anche in questi casi i soggetti destinatari della segnalazione sono quelli indicati all'art.5.

#### *Art. 7 Caratteristiche della segnalazione*

La segnalazione deve essere circostanziata in maniera tale da consentire una analisi dettagliata dei fatti e delle situazioni denunciate come illecite e devono risultare chiare in particolare:

1. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

2. la descrizione del fatto;
3. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È poi utile qualsiasi elemento a supporto della fondatezza della segnalazione stessa, quale:

- l'allegazione di documenti relativi ai fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci contenenti informazioni che il segnalante sa di essere false.

Al fine di facilitare l'accesso all'istituto, l'Azienda USL Nord Ovest ha predisposto un modello che il dipendente può utilizzare per la segnalazione: saranno in ogni caso prese in considerazione le segnalazioni pervenute in forma diversa o attraverso canali diversi da quelli individuati dalla presente regolamentazione.

#### *Art. 8 Segnalazioni anonime.*

Le segnalazioni anonime, proprio in virtù della finalità dell'istituto ed in particolare della tutela dell'integrità nello svolgimento dell'attività, sono prese in considerazione dal Responsabile per la prevenzione della corruzione aziendale ove siano circostanziate in maniera adeguata e rese con particolari tali da fare emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati.

In tali casi le segnalazioni saranno comunque oggetto di istruttoria da parte del RPC aziendale e numerate separatamente rispetto alle altre segnalazioni; allo stesso modo saranno trattate le segnalazioni di soggetti estranei all'Azienda pervenute attraverso i canali destinati al *whistleblowing*.

Nel caso di segnalazioni anonime non sono però applicabili ed estensibili le tutele previste dall'art. 54-bis come rafforzate dalla legge n. 179/2017, che non ricomprende nella tutela i casi per i quali il soggetto non fornisce le proprie generalità.

#### *Art. 9 Modalità di invio delle segnalazioni.*

Le segnalazioni possono essere presentate - in maniera alternativa e con la stessa valenza, indifferentemente dalla modalità con la quale vengono inviate purché complete dei contenuti richiesti dall'art. 7 – con le seguenti modalità:

1. tramite servizio postale con plico sigillato indirizzato al Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest con la dicitura 'Segnalazione': nel caso di segnalazione pervenuta all'Ufficio Protocollo, il plico pervenuto sarà inoltrato chiuso direttamente al RPC aziendale;
2. per mezzo del servizio di posta interna, con modalità analoghe di quelle evidenziate al punto precedente;
3. all'indirizzo appositamente dedicato [anticorruzione@uslnordovest.toscana.it](mailto:anticorruzione@uslnordovest.toscana.it) ;
4. mediante segnalazione criptata via web attraverso il format disponibile nella intranet aziendale elaborato in modo che sia tutelata la riservatezza del segnalante.

#### *Art. 10 Gestione della segnalazione*

Il Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione provvede alla registrazione della segnalazione in apposito registro ed effettua l'esame preliminare entro quindici giorni lavorativi dalla data di ricezione della segnalazione, a seguito del quale avvia l'istruttoria.

Al fine del completo svolgimento dell'istruttoria, il RPC:

- può avviare un dialogo con il segnalante chiedendo informazioni ulteriori e chiarimenti rispetto a quanto segnalato e l'integrazione dei documenti ove necessario, con le modalità indicate all. art. 8 o anche di persona;
- può acquisire informazioni, atti e documenti dai Dipartimenti, Unità Operative, uffici dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest, avvalendosi del loro supporto, anche tramite riunioni, audizioni o altre modalità che ritiene opportune ai fini della completezza dell'istruttoria;
- può coinvolgere terze persone o enti diversi, avendo cura di preservare la riservatezza del segnalante e degli eventuali segnalati.

Qualora le esigenze istruttorie richiedano che altri uffici all'interno dell'Azienda USL Nord Ovest debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione o della documentazione ad essa allegata, il RPC provvederà a che non venga rivelata l'identità del segnalante, eliminando ogni elemento che possa, anche solo indirettamente, consentire l'identificazione dello stesso.

Per la definizione dell'istruttoria il termine è di sessanta giorni dall'avvio della stessa.

Il RPC può essere autorizzato dalla Direzione Aziendale ad estendere i termini di cui ai capoversi precedenti, fornendone adeguata motivazione.

Qualora il RPC ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, dispone l'archiviazione in relazione alle risultanze dell'istruttoria e ai documenti eventualmente a disposizione.

Qualora, invece, ravvisi elementi di fondatezza della segnalazione, si rivolge agli organi interni o agli eventuali soggetti esterni che ne hanno competenza ove lo ritiene opportuno, per il prosieguo della gestione della segnalazione.

In particolare il RPC interessa, una volta valutati i contenuti della segnalazione e sempre ove lo ritenga opportuno, i Direttori di Dipartimento, di Zona Distretto e della Rete Ospedaliera ovvero

i Direttori di Area e/o di Unità Operativa che dovranno tempestivamente intervenire sulla base del sollecito del Responsabile per la prevenzione della corruzione provvedendo a:

- indicare, tempestivamente e comunque non oltre sette giorni dalla richiesta, le misure organizzative nell'immediato necessarie a fronteggiare le irregolarità individuate nella segnalazione;
- individuare i processi a rischio da inserire nel Piano anticorruzione aziendale;
- prevedere le iniziative formative (corsi, seminari, focus group ecc.) necessarie per rafforzare il senso dell'etica e della legalità all'interno delle strutture, enucleando il profilo dei partecipanti.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione interessa altresì l'Ufficio Procedimenti Disciplinari per i profili attinenti alla responsabilità dei dipendenti e in modo da consentire l'immediato avvio dell'azione disciplinare; il RPC e il Direttore UPD valutano sulla base delle segnalazioni pervenute in seguito all'adozione del presente Regolamento se e come creare eventuali procedure volte a semplificare i rapporti e per una migliore qualificazione dei fatti.

#### *Art. 11 Trattamento dei dati*

Al segnalante sono fornite tempestivamente le informazioni sul trattamento dei dati personali che lo riguardano ai sensi dell'art. 13 del R.G.P.D. n. 617/2016, il cui testo si allega al presente Regolamento; nel caso in cui la segnalazione sia effettuata tramite la piattaforma, è richiesto al segnalante di dare atto dell'avvenuta lettura prima di procedere con la segnalazione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione:

- iscrive le segnalazioni pervenute in apposito registro riservato;
- conserva la documentazione di supporto - che evidenzia in maniera chiara l'istruttoria compiuta - per dieci anni dalla ricezione.

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

#### *Art. 12 Tutele per i Soggetti che segnalano illeciti*

La normativa prevede un sistema di protezione a tutela del Dipendente che segnala illeciti che è stato ulteriormente rafforzato dalle disposizioni della legge 179 del 2017, che si estende dalla tutela della riservatezza, alla protezione in caso di misure ritorsive o discriminatorie, all'esclusione di responsabilità nel caso in cui il Dipendente sveli per giusta causa notizie coperte da segreto ovvero violi gli obblighi di fedeltà.

#### *Tutela della riservatezza*

L'identità del segnalante non può essere rivelata.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, quali la documentazione ad essa allegata nella misura in cui il loro disvelamento possa consentire, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante: il trattamento dei dati da parte del Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione è improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

Corollario necessario dell'obbligo di preservare l'identità del segnalante è che la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990 n. 241 e successive modificazioni; la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 comma 2, del Decreto Legislativo n. 33 e s.m.i.; tale principio è stato confermato dal Decreto Legislativo n.196 del 30 giugno 2003 'Codice in materia di dati personali (Codice Privacy) nel testo revisionato dal Decreto Legislativo

n.101/2008, in cui all'art. 2 – undecies, comma 3 'Limitazioni ai diritti dell'interessato', si prevede la limitazione all'esercizio dei diritti dell'interessato (di accesso, rettifica, cancellazione e oblio, limitazione, portabilità e opposizione al trattamento del dato, di cui agli artt. 15-22 del R.P.G.D. 679/2016) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto della riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge n. 179/2017 l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

L'Azienda USL Toscana Nord Ovest per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata ha messo in essere un sistema di gestione informatizzata del trattamento delle segnalazioni criptato, come da modalità di invio di cui all'art. 9 al punto 4.

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.

Procedimento Penale: nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale 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'.

Procedimento dinanzi alla Corte dei Conti: 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.

Procedimento disciplinare: nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere mai rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece 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 soltanto una volta acquisito il consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità; in questo ultimo caso l'Azienda non potrà proseguire con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

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

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

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

In caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, al Dipartimento Funzione Pubblica o a qualsiasi altro Soggetto, il Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione evidenzierà in maniera chiara che si tratta di segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza propria della segnalazione illeciti; il RPC comunica al segnalante tempestivamente, e comunque entro le 48 ore successive all'invio, a quale Soggetto o Amministrazione esterna la segnalazione è stata trasmessa e tali soggetti o enti sono considerati da quel momento Titolari del trattamento.

Laddove l'Autorità Giudiziaria o contabile chiedano per esigenze istruttorie al RPC aziendale, nell'ambito di indagini penali o contabili, di conoscere l'identità del segnalante, l'indicazione può essere fornita avvertendo preventivamente il segnalante.



### *Tutela da misure discriminatorie*

I Dipendenti che effettuano segnalazione ai sensi e con le modalità della presente procedura segnalazione, non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro a seguito della segnalazione stessa.

A tal fine la legge, per dare maggiore effettività alla tutela, stabilisce una inversione dell'onere della prova: è sufficiente che il segnalante dimostri di avere effettuato una segnalazione di illeciti e di avere subito, a causa della segnalazione una misura ritorsiva o discriminatoria; mentre l'onere della prova grava sulla persona che all'interno dell'Azienda ha posto in essere la misura ed è quest'ultima che è tenuta a dimostrare che l'azione posta in essere non è connessa alla segnalazione ma è sorretta da ragioni estranee alla stessa.

Ai fini dell'applicazione della tutela, l'intento ritorsivo deve essere valutato in collegamento con la segnalazione ovvero è necessario che ci sia una precedente segnalazione da parte del dipendente sottoposto alle misure.

Nel caso in cui venga accertata la misura ritorsiva degli atti adottati dall'Azienda, questi sono nulli e in caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro; la nullità degli atti può essere accertata in sede di autotutela.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha il potere di accertare che la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti e applica al responsabile che ha adottato la misura ritorsiva una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 30.000.

L'adozione di misure ritorsive nei confronti del segnalante può essere comunicata all'Autorità Nazionale Anticorruzione dall'interessato e dalle Organizzazioni sindacali aziendali maggiormente rappresentative.

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

*Giusta causa di rivelazione di notizie coperte da segreto*

Il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'Amministrazione nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni perseguite dalle segnalazioni presentate nelle modalità e nei termini individuati nella presente procedura, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e il segnalante non può essere accusato di violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'articolo 2105 del codice civile.

La disposizione di cui al comma precedente - che tende ad effettuare un bilanciamento tra l'esigenza di garantire la segretezza e il fare emergere i fatti illeciti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza con prevalenza di quest'ultima – si applica alle seguenti condizioni:

- il segnalante deve agire per la tutela dell'interesse all'integrità dell'amministrazione oltre che della prevenzione e repressione delle malversazioni;
- non deve essere un soggetto esterno all'Azienda USL Toscana Nord Ovest che sia venuto a conoscenza delle irregolarità in ragione di un rapporto di consulenza professionale o assistenza con l'Azienda;
- le notizie ed i documenti, oggetto di segreto professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati con modalità eccedenti rispetto alla finalità di eliminazione dell'illecito;
- la rivelazione non deve avvenire al di fuori dei canali di comunicazione previsti dal presente Regolamento.

Le segnalazioni effettuate al di fuori delle condizioni previste non consentono l'applicazione della scriminante della giusta causa di rivelazione di notizie coperte da segreto.

#### *Art. 13 Responsabilità del segnalante*

Le tutele di cui agli articoli precedenti non sono garantite nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia; ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

La tutela trova dunque applicazione quando il comportamento del dipendente pubblico che segnala non integri una ipotesi di reato di calunnia o diffamazione ovvero sia in buona fede, da intendersi questa ultima come mancanza della volontà da parte del segnalante di esporre fatti e accadimenti al solo fine di danneggiare altri dipendenti o soggetti terzi con la consapevolezza di segnalare una notizia non vera.

#### *Art. 14 Eventuale conflitto di interessi del RPC*

Qualora il Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione si trovi in posizione di conflitto di interessi nella gestione della segnalazione, lo stesso sarà sostituito nella gestione e nella analisi della segnalazione dal Responsabile aziendale per la Trasparenza.

#### *Art. 15 Relazione annuale*

Il Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione pubblica sul sito dell'Azienda USL Nord Ovest entro il 15 dicembre di ogni anno, o entro il diverso termine stabilito dall'Autorità nazionale Anticorruzione, una relazione recante i risultati dell'attività svolta.

Nell'ambito della relazione annuale il Responsabile per la prevenzione della corruzione indica le procedure adottate e le misure da adottare a tutela della garanzia dell'anonimato e di azioni discriminatorie, il numero delle segnalazioni pervenute da parte dei dipendenti e le eventuali segnalazioni anonime.

#### *Art. 16 Piano aziendale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza*

Le segnalazioni pervenute sono oggetto di istruttoria da parte del responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione con i responsabili delle strutture interessate e rappresentano uno degli strumenti per la mappatura del rischio nella predisposizione del Piano anticorruzione aziendale.

A tal fine i Direttori di Dipartimento, Area e Unità Operativa a seguito delle irregolarità evidenziate nelle segnalazioni individuano:

- i processi a rischio da inserire nel Piano
- le misure organizzative volte a fronteggiare le irregolarità segnalate
- tutte le azioni necessarie, comprese quelle formative, volte a rafforzare l'integrità in ambito aziendale.

Il Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione supporta i i responsabili nel processo di trattamento del rischio e segnala alla Direzione aziendale le criticità e le azioni da prendere in ambito aziendale.

#### *Art. 17 Informazione e formazione*

Per consentire la più ampia diffusione, si evidenziano i contenuti minimi relativi all'informazione ai Dipendenti ed alla formazione da effettuare successivamente all'adozione del presente Regolamento, fatta salva ogni altra ulteriore iniziativa:

- comunicazione specifica ai Direttori di Dipartimento, per la conoscenza e la diffusione all'interno delle strutture dirette e quale strumento di tutela dell'integrità dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest;
- *newsletter* a tutti i dipendenti con evidenza dell'adozione del Regolamento e delle finalità dell'istituto;
- pubblicazione sul sito dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest – Amministrazione Trasparente sia in Disposizioni generali sia in Altri contenuti nella parte relativa alla prevenzione della corruzione e Trasparenza
- nell'ambito della formazione dedicata alla prevenzione della corruzione e Trsparenza;
- dando notizia sull'home page del sito aziendale dell'adozione del sistema applicativo informatico di gestione delle segnalazioni..

# Azienda USL Toscana Nord Ovest

## REGOLAMENTO AZIENDALE PER LE SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE WHISTLEBLOWING

### INFORMAZIONI AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE SEGNALANO ILLECITI AI SENSI DELL'ART. 54-BIS D.LGS. N. 165/2001

Le presenti informazioni sono rese in virtù della segnalazione che lei ha effettuato o intende effettuare relativamente a situazioni di condotte illecite da lei riscontrate nell'ambito della sua attività lavorativa ai sensi dell'art. 54-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e del Regolamento aziendale denominato **“REGOLAMENTO AZIENDALE PER LE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE”** approvato con Deliberazione n. ....del .....

L'Azienda ha inteso disciplinare al proprio interno la materia adottando il suddetto Regolamento allo scopo di fornire indicazioni puntuali sul sistema di gestione delle segnalazioni adottato, definendo l'iter procedurale relativamente all'oggetto e ai contenuti della segnalazione, le modalità di trasmissione e i destinatari della stessa, le forme di tutela previste per il dipendente segnalante (c.d. whistleblower), nonché le modalità di comunicazione, archiviazione e trattamento dei dati personali del segnalante e degli altri soggetti intervenuti nell'intero percorso.

Per questo motivo la invitiamo a consultare il citato Regolamento (link) per tutti gli approfondimenti e le informazioni ulteriori che le saranno utili anche per seguire lo stato di avanzamento dell'istruttoria, ed in particolare, per la consultazione della scheda tecnica relativa alla gestione delle segnalazioni tramite l'applicativo informatico - qualora sia questo lo strumento da lei prescelto - che fornisce le caratteristiche tecniche relative alla trasmissione della segnalazione inviata direttamente alla casella di posta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (di seguito indicato come R.P.C.), con un sistema di crittografia che assicura l'anonimizzazione dei dati relativi al segnalante.

**II TITOLARE DEL TRATTAMENTO** dei suoi dati personali è l'Azienda Toscana Unità Sanitaria nord Ovest, nella persona del Direttore Generale *pro-tempore*, in qualità di rappresentante legale dell'Ente.

Estremi di contatto del Titolare: Via Cocchi n. 7, Ospedaletto (PI); tel.-----; e-mail: [dirgen@uslnordovest.toscana.it](mailto:dirgen@uslnordovest.toscana.it);  
PEC: direzione.uslnordovest@postacert.toscana.it.

**II RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (R.P.D.)** è contattabile al seguente indirizzo e-mail: [rpd@uslnordovest.toscana.it](mailto:rpd@uslnordovest.toscana.it).

### II RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO E ALTRI SOGGETTI AUTORIZZATI

Il Responsabile del Trattamento dei suoi dati personali è stato individuato nella persona che ricopre il ruolo di Responsabile della Prevenzione e della Corruzione (R.P.C.), Dr. Pasqualino Scarmozzino, designato con Delibera n. .... del...., con sede a Pisa in via-----, telefono -----Indirizzo di posta: anticorruzione@usl-----.toscana.it.

La legge 179/2017 assegna al R.P.C. un ruolo fondamentale nella gestione della segnalazione, in quanto oltre che a riceverla e a prenderla in carico, avvia una prima attività di valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali per poter accordare al segnalante le tutele previste dall'art. 54-bis, co. 1; qualora a seguito dell'attività svolta di verifica e analisi, il R.P.C.

ravvisi elementi di manifesta infondatezza, dispone l'archiviazione del caso con adeguata motivazione.

Il Responsabile del trattamento nello svolgimento della sua attività istruttoria, può avviare un dialogo con lei e chiederle chiarimenti, documenti o informazioni ulteriori, tramite il canale della piattaforma informatica (nel qual caso saranno tracciate unicamente le operazioni e gli accessi del RPC) o di persona, così come può fornirle informazioni sullo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Nel corso dell'attività istruttoria e di valutazione dei fatti segnalati, il R.P.C. può avvalersi di collaboratori espressamente "autorizzati" al trattamento dei dati personali inerenti i soggetti indicati nella segnalazione, e tenuti agli stessi vincoli di riservatezza del R.P.C., così come può coinvolgere dipendenti sia all'interno della sua struttura che di altre Unità Operative come la U.O.C. Risorse Umane, U.O.C. Ufficio Procedimenti Disciplinari, Dipartimento Affari Legali e qualunque altro settore coinvolto nella gestione amministrativa dei casi oggetto di segnalazione, ma senza fornire elementi o documentazione tali che possano far risalire anche indirettamente alla identità del segnalante, che rimane quindi segreta e limitata al solo R.P.C., unico soggetto tenuto ad associare la segnalazione all'identità del segnalante.

Qualora il R.P.C. ravvisi elementi di fondatezza della segnalazione e proceda a trasmetterla agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, avendo sempre cura di tutelare l'identità del segnalante, tali organi riceventi diventano essi stessi Titolari del trattamento. In caso di trasmissione della pratica alla Autorità Giudiziaria, ad Anac, alle Forze dell'Ordine o ad altro Ente, il R.P.C. avrà cura di evidenziare che trattasi di segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54.bis del D.Lgs. 165/2001.

E' stato inoltre designato quale Responsabile del trattamento il fornitore del servizio informatico Ente di Supporto Tecnico Amministrativo Regionale (ESTAR), ai sensi dell'art. 28 del Regolamento U.E. n. 679/2016, che si avvale per la gestione e manutenzione della piattaforma whistleblowing di amministratori di sistema espressamente istruiti e "autorizzati" al trattamento dei dati personali in questione.

## **FINALITA' E BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO**

Il trattamento dei dati forniti con la sua segnalazione è finalizzato alla conoscenza di presunte condotte illecite denunciate nell'interesse dell'integrità dell'Azienda e delle quali lei abbia avuto notizia in ragione del proprio rapporto di servizio. L'attività istruttoria che ne consegue è quindi volta a contrastare o prevenire irregolarità, malfunzionamento, reati, illeciti civili e amministrativi, compiuti a causa dell'uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite, ai sensi dell'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001.

L'istituto del c.d. Whistleblowing mira a proteggere la divulgazione dell'identità del segnalante allo scopo di prevenire l'adozione di misure discriminatorie nei suoi confronti.

Il trattamento dei dati personali così acquisiti è supportato quindi da un regime di garanzie particolarmente stringente nei riguardi del segnalante, la cui identità non deve essere rivelata.

Per questo motivo la normativa specifica sull'istituto del Whistleblowing ha previsto che i dati personali siano ricevuti e trattati dal R.P.C. nell'esecuzione dei propri compiti connessi all'esercizio dei pubblici poteri conferitigli dalla Legge 190/2012, dalle Determina Anac n. 1024/2016 e 1074/2018 e dall'Azienda con Delibera di conferimento n... de....

I trattamenti dei dati personali effettuati da questa Azienda sono effettuati in conformità al Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali (R.G.P.D.) n° 679 del 27 aprile 2016 del Parlamento Europeo e del Consiglio, ed in particolare per adempiere ad un obbligo legale al quale è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1 lett. C; art. 9, par. 2, lett. B; art. 10), nonché per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico contemplato dall'ordinamento (art. 6, par. 1 lett. E; art. 9, par. 2, lett. G). La disciplina in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti deve essere considerata "norma più specifica" ai sensi dell'art. 88 del R.G.P.D..

I dati personali del segnalante, dei segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella segnalazione, saranno trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali e dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

In particolare, si evidenzia che:

- il sistema di segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti: le segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate.
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate per garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, ed in particolare è garantita la crittatura delle trasmissioni e dei dati presenti sui sistemi informativi inerenti le segnalazioni, come esplicitato nel **“REGOLAMENTO AZIENDALE PER LE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE”** *link----*

Riferimenti normativi:

- D. Lgs. N. 165 /2001 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* art. 54 bis (*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*) in particolare il comma 3, relativamente al divieto di rilevare l'identità del segnalante imposto alle amministrazioni oltre a tutta la documentazione allegata alla segnalazione qualora il disvelamento possa consentire, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.
- D. Lgs. n° 196 del 30/6/2003 *“Codice in materia di protezione dei dati personali (Codice Privacy)”* nel testo revisionato dal D.Lgs. n° 101 del 2018. In particolare l'art. 2 – undecies, comma 3 *“Limitazioni ai diritti dell'interessato”*, il quale prevede la limitazione all'esercizio dei diritti dell'interessato (di accesso, rettifica, cancellazione o oblio, limitazione, portabilità e opposizione al trattamento del dato, di cui agli artt. 15 – 22 del R.G.P.D. 679/2016) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della Legge n. 179/2017 l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.
- Legge n. 190/2012, *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, art. 1, comma 51,
- Determinazione ANAC n. 6 del 28.4.2015 *“Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*
- Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali (R.G.P.D.) n° 679 del 27 aprile 2016 del Parlamento Europeo e del Consiglio; in particolare l'art. 23 *“Limitazioni”* e il relativo Considerando 73.
- Legge 179 del 30/11/2017 *“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”*.
- Linee Guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing) - Documento in corso di approvazione dopo consultazione terminata il 15 settembre 2019.

## COMUNICAZIONE E DESTINATARI DEI DATI

L'identità del segnalante non può essere rivelata. La segnalazione contenente i suoi dati personali è ricevuta e gestita dal R.P.C., che è tenuto a garantire la riservatezza della sua identità

Az. USL Toscana Nord Ovest Responsabile per la prevenzione della corruzione –  
Responsabile per la Trasparenza



nei confronti di qualsiasi soggetto, aziendale o esterno. I dati personali raccolti, riferiti alle persone indicate come possibili responsabili delle condotte illecite e a quelle a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate, con esclusione del segnalante, sono altresì trattati dal personale dell'Azienda specificatamente autorizzato, che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine a finalità e modalità del trattamento medesimo.

Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione, se del caso, l'Autorità Giudiziaria, l'ANAC e la Corte dei Conti nelle forme stabilite dalla legge ed esplicitate nel citato Regolamento.

Resta fermo che laddove, nel contesto di indagini penali, l'Autorità Giudiziaria chieda al R.P.C. di conoscere l'identità del segnalante, questi può procedere a fornire tale indicazione, nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale; nell'ambito del procedimento contabile, l'identità del segnalante non può essere rivelata alla Corte dei Conti fino alla chiusura della fase istruttoria. Delle suddette comunicazioni sarà data notizia al segnalante. Specifica tutela è prevista altresì in caso di procedimento disciplinare, nel cui ambito l'identità del segnalante non può essere mai rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece, 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 sua identità potrà essere rivelata ed utilizzabile solo dietro ed unicamente il suo esplicito consenso.

E' opportuno informarla che il R.P.C. deve rendere conto nella Relazione annuale ad ANAC (di cui all'art. 1, co.14, della L.190/2013) del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento in forma totalmente anonima. Le può essere utile sapere che laddove il R.P.C. non procedesse a svolgere attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, incorrerebbe in una sanzione pecuniaria da parte di ANAC.

## **CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI**

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte il R.P.C. assicura la conservazione della segnalazione e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 10 anni dalla ricezione, salvo esigenze dimostrabili di ulteriore conservazione o a quanto diversamente fissato dalle norme di settore.

## **DIRITTI DEGLI INTERESSATI E LIMITAZIONE AI DIRITTI DEGLI INTERESSATI**

Gli interessati hanno il diritto di ottenere nei casi previsti, l'accesso ai propri dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda o di opporsi al trattamento (artt. 15 e ss. del Regolamento). L'apposita istanza è presentata al Responsabile della Protezione dei dati personali.

Inoltre, sempre l'art. 54-bis, comma 4, del D.lgs.165/2001 stabilisce la sottrazione della segnalazione e della relativa documentazione al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dalla legge n. 241/1990 (artt. 22 e seguenti), così come ribadito dal Decreto n. 101/2018, art. 2-undecies. A maggior ragione, la segnalazione è sottratta anche all'accesso civico generalizzato previsto dal D.Lgs. n. 33/2013.

## **DIRITTO DI RECLAMO**

Gli interessati che ritengono che il trattamento dei dati personali a loro riferiti, avvenga in violazione di quanto previsto dal Regolamento 679/2016, hanno il diritto di proporre reclamo, come previsto dall'art. 77 del Regolamento stesso, o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del Regolamento).

Per tutto quanto non dettagliatamente sopra specificato si rimanda alla procedura aziendale **“REGOLAMENTO AZIENDALE PER LE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE “** [link](#)

## **IL TITOLARE DEL TRATTAMENTO**

Az. USL Toscana Nord Ovest Responsabile per la prevenzione della corruzione –  
Responsabile per la Trasparenza

# Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: PASQUALINO SCARMOZZINO

DATA FIRMA: 13/09/2021 15:12:22

IMPRONTA: 34356633323931393562343366656262636339316438313363313333333837633436393936306162