

SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	2
2	SCOPO	3
3	AMBITO DI APPLICAZIONE	3
4	RIFERIMENTI NORMATIVI	3
5	DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	3
6	MODALITÀ OPERATIVE	4
6.1	OGGETTO DELLA SENALAZIONE	4
6.2	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	5
6.3	DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	6
6.4	MODALITA' SEGNALAZIONE	7
6.4.1	SEGNALAZIONE VERBALE	8
6.4.2	SEGNALAZIONE SCRITTA	8
6.4.3	SEGNALAZIONE CRIPTATA (VIA WEB)	8
6.5	TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	9
6.5.1	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER	9
6.5.2	DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER	10
6.5.3	SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO	11
6.6	RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	11
7	STRUMENTI DI REGISTRAZIONE	11

Gruppo di redazione: Simona Orsi (Responsabile per la prevenzione corruzione); Maria Alessandra Cerofolini (UO Comunicazione-Redazione Web- Responsabile del procedimento di pubblicazione sul sito); Paolo Tagliaferri (UOs Supporto alle funzioni direzionali e integrazione organizzativa – Referente aziendale per la Privacy); Donatella Totaro (Uoc Amministrazione del Personale - segreteria UPD)

	NOME	FUNZIONE	DATA	FIRMA
REDAZIONE	Simona Orsi	Responsabile per la prevenzione della corruzione trasparenza ed integrità	26/10/2017	Firmato in Originale
VERIFICA	Manuela Benelli	UO Accreditamento, Qualità e R.M.	26/10/2017	Firmato in Originale
APPROVAZIONE	Monica Calamai	Direttore Generale	30/10/2017	Firmato in Originale

1 INTRODUZIONE

L'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54**bis**, nell'ambito del D.Lgs. n. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*.

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente pubblico che segnala violazioni o irregolarità a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa, commesse ai danni dell'interesse pubblico, agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (c.d.*whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico.

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

La principale finalità che si intende raggiungere con il *whistleblowing* è quella di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente, pertanto l'istituto acquisisce la qualifica di strumento di prevenzione.

Se la segnalazione è sufficientemente qualificata e completa, potrà essere verificata tempestivamente.

Ai sensi dell'art. 54**bis** del D.Lgs. n. 165/2001: "1. *Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*

2. *Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.* 3. *L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.*

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

L'Azienda consente la segnalazione anche agli utenti esterni che vogliono denunciare episodi di corruzione/*maladministration* riguardanti gli operatori aziendali. Tale decisione è in linea anche con l'innovativo servizio di *Transparency International* Italia (ALAC, letteralmente *Advocacy and Legal Advice Centre*) indirizzato ai cittadini che vogliono segnalare un caso di corruzione di cui siano venuti a conoscenza. L'obiettivo è quello di aiutare chi decide di segnalare episodi di corruzione/*maladministration* nel percorso più sicuro e più appropriato, in quanto la segnalazione dell'utente risulta utile all'Azienda per meglio presidiare i propri percorsi.

2 SCOPO

Lo scopo della presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento, al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze riguardo alla procedura da seguire ed i timori di ritorsioni o discriminazioni.

3 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è applicata da tutti gli operatori di AOU Careggi, di seguito definiti in via generale "dipendenti".

Tale procedura è inoltre estesa, per quanto applicabile, a tutti i soggetti esterni che vogliono denunciare episodi di corruzione, riguardanti gli operatori aziendali.

4 RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii. "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";
- Legge n. 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".
- 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*".

5 DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

AOU: Azienda Ospedaliero Universitaria;

Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi - Sede legale: largo Brambilla, 3 - 50134 FIRENZE

C.F. e P.I.: 04612750481 - tel. 055 794.111 (centralino)

aouc@aou-careggi.toscana.it - aoucareggi@pec.it - www.aou-careggi.toscana.it



D.Lgs: decreto legislativo;

U.P.D.: Ufficio procedimenti disciplinari

Whistleblowing: segnalazione finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito;

Whistleblower: si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

6 MODALITÀ OPERATIVE

6.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico. Non esiste una lista precostituita e definita di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*.

In particolare, a mero titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- che siano penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione trasparenza ed integrità, dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare, quali situazioni in conflitto di interesse ai sensi della vigente normativa;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- di pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda.

Per qualsiasi disservizio che invece abbia negato o limitato la fruibilità delle prestazioni/servizi offerti dall'Azienda ai cittadini e per qualsiasi violazione di leggi e regolamenti che ne disciplinano l'erogazione, la tutela degli stessi è garantita attraverso l' "Ufficio Reclami" (UO Comunicazione), così come stabilito nello specifico Regolamento interno, pubblicato sul sito www.aou-careggi.toscana.it

Il *whistleblowing* inoltre non può riguardare in nessun caso doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, oppure di altro genere personale, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza del UO Amministrazione del Personale, del Comitato Unico di Garanzia o altro soggetto competente.

Si evidenzia che la normativa sul *whistleblowing* non intende autorizzare forme di delazione pubblica, bensì di far emergere situazioni di irregolarità ed illiceità che altrimenti, per ovvi motivi di rapporti tra colleghi e di timore di ritorsioni professionali, potrebbero essere taciute.

A conferma del fatto che non si tratta di mera delazione, ma che comunque è solo una modalità diversa di accertamento di fatti illeciti o potenzialmente tali, la legge stabilisce che il segnalante può rispondere, in presenza dei presupposti di legge, di reato di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo per responsabilità da fatto illecito.

I presenti aspetti sono meglio definiti al successivo articolo della presente procedura.

Considerato lo spirito della norma non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, è invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso indicato dal presente documento. In questa prospettiva è necessario che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate ed offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire le dovute verifiche.

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

6.2 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

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.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda, se dipendente;
- b. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d. se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica ed il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

- e. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g. 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 documento, 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.

Per facilitare la segnalazione è stato predisposto il modulo M/903/P151-A e la segnalazione via *web* (vedi paragrafo). Vengono comunque accolte anche le segnalazioni effettuate con modalità diversa da quanto sopraindicato.

6.3 DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Per garantire certezza di azione ed evitare fuoriuscita di notizie in grado di compromettere l'immagine dell'Azienda e/o la persona del segnalante, l'Azienda individua quale unico soggetto competente a ricevere le segnalazioni il Responsabile per la prevenzione della corruzione, che potrà acquisire ulteriori informazioni, utili a circostanziare la denuncia, presso gli uffici interessati o coinvolti in ordine all'oggetto della segnalazione oppure ascoltando direttamente il segnalante.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione è supportato per lo svolgimento dell'attività oggetto del presente regolamento da un "Gruppo ristretto" di soggetti che hanno gli stessi vincoli di riservatezza e le stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile.

Tale "Gruppo ristretto" è composto dal Referente aziendale per la privacy, il dirigente responsabile della UO Supporto alle funzioni direzionali e integrazione organizzativa, per i collegamenti con la Direzione aziendale ed il Presidente dell'UPD;

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

1. il dirigente responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
2. l'ufficio procedimenti disciplinari, nel caso in cui siano stati ravvisati possibili profili di responsabilità disciplinare;
3. l'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti e l'ANAC, per i profili di rispettiva competenza;

4. il Dipartimento della funzione pubblica.

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

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

I soggetti interni all'Azienda informano il Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione di *whistleblowing* (art. 54-bis D.Lgs n. 165/2001)

Il Responsabile per la corruzione insieme al "Gruppo ristretto" ed alla Direzione Aziendale concorderanno le azioni da compiere che nel caso concreto si rendano necessarie, nel rispetto della normativa e della presente regolamentazione.

Nel caso la segnalazione di *whistleblowing* pervenisse a soggetti diversi dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, questi devono tempestivamente inoltrarla allo stesso, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste a favore del segnalante dalla vigente normativa e dal presente regolamento.

Nel caso in cui la segnalazione pervenisse all'Ufficio Protocollo dell'Azienda, questo procederà a protocollare quanto pervenuto e ad inviarlo al Responsabile per la prevenzione della corruzione, garantendone la riservatezza.

L'invio della segnalazione non esonera comunque lo *whistleblower* dall'obbligo di denunciare alla competente autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Le segnalazioni che riguardano la figura del Responsabile della prevenzione della corruzione e del "Gruppo ristretto" devono essere indirizzate al Direttore Generale.

Le segnalazioni che riguardano la Direzione aziendale, se degne di fondatezza, dovranno essere comunicate alle competenti autorità.

6.4 MODALITA' SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere:

- aperta: resa da parte di soggetto che fornisce i propri dati anagrafici o identificativi al Responsabile per la prevenzione della corruzione;

- anonima: resa da parte di soggetto che non intende rivelare la propria identità e che di conseguenza non compila i relativi campi nel modulo di segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

La segnalazione può essere:

6.4.1 Segnalazione verbale

Il segnalante rilascia dichiarazione a voce al Responsabile per la prevenzione della corruzione, che trascrive un verbale.

6.4.2 Segnalazione scritta

Deve essere redatta sul modulo M/903/P151-A “Segnalazione di illeciti e irregolarità”, pubblicato nei siti intranet e internet nella sezione *Whistleblowing*; il modulo prevede le informazioni utili al Responsabile per la prevenzione della corruzione per la presa in carico della segnalazione.

Modalità di invio della segnalazione scritta:

- a) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in busta chiusa, a garanzia di riservatezza, indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione AOUC Careggi - NIC 2, Largo Brambilla 3 - 50134 Firenze;
- b) invio per posta elettronica all'indirizzo anticorruzione@aou-careggi.toscana.it ; La posta elettronica normale è spedita “in chiaro” e non sempre garantisce la riservatezza, poiché passa per il server di posta e il client di posta di chi l'ha inviata o ricevuta, quindi potrebbe essere indebitamente intercettata da altri soggetti.

6.4.3 Segnalazione criptata (via web)

Per garantire maggiormente la riservatezza del *whistleblower* è disponibile sul sito istituzionale www.aou-careggi.toscana.it , nella sezione “*Whistleblowing*”, un sistema di segnalazione criptata; in questo modo tutto il contenuto della segnalazione viene cifrato e può essere letto esclusivamente dal Responsabile per la prevenzione della corruzione che detiene la chiave di accesso per la decriptazione e una password di sicurezza. Per questioni di privacy nessun dato verrà memorizzato dal programma; una volta decriptato il messaggio è cura del Responsabile della prevenzione della corruzione renderlo non accessibile ad altri.

Anche nella risposta ed ogni eventuale coinvolgimento, dovrà essere garantita al segnalante la massima riservatezza da parte di tutti i soggetti coinvolti.

Il sistema genera un **codice identificativo della segnalazione** che, unitamente alla **password inserita dal segnalante**, consentirà successivi accessi al sistema criptato per controllare gli aggiornamenti di stato (risposte).

La presenza di un aggiornamento di stato della segnalazione è notificato al segnalante con una e-mail.

Il segnalante anonimo non riceve la notifica via e-mail, quindi deve periodicamente accedere al sistema per controllare l'aggiornamento di stato.

6.5 TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione è soggetto al segreto d'ufficio (L. n. 241/1990 e codice etico e di comportamento aziendale) ed alla normativa a tutela della riservatezza del trattamento dei dati personale (D.Lgs n. 196/2003), come gli altri soggetti che vengono a conoscenza della segnalazione e del nome del segnalante per le necessità inerenti il procedimento.

6.5.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower*

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso (salvo le eccezioni sotto precisate) e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene dunque protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

L'autorità disciplinare è soggetta agli stessi obblighi di riservatezza previsti per il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Spetta al PUPD valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa del soggetto nei cui confronti è stata fatta la segnalazione. In ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza, sia nel caso di diniego, l'UPD deve adeguatamente motivare la scelta (come anche l. 241/1990, art. 22 e ss)

La segnalazione del *whistleblower* è inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 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. n. 241/90 ss.mm.ii..

Solo la sentenza di primo grado sfavorevole al segnalante cessa le condizioni di tutela dello stesso (determina ANAC n. 6/2015).

La tutela del segnalante non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa.

6.5.2 Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né 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 il segnalante ed il denunciato siano entrambi dipendenti dell'Azienda.

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 Responsabile per la prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi con il supporto degli uffici aziendali competenti, può segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) Alla Direzione aziendale;
- b) al Dirigente responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, che valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

c) 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.

6.5.3 Sottrazione al diritto di accesso

L'atto di segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1 lett. a), della L. n. 241/90 e ss.mm.ii.

Le disposizioni di tutela dell'anonimato e di esclusione dall'accesso documentale non trovano applicazione qualora disposizioni di legge speciale ne vietino l'opposizione (es. indagini penali o tributarie, ispezioni disposte dall'autorità giudiziaria).

6.6 RESPONSABILITÀ DEL 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.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

7 STRUMENTI DI REGISTRAZIONE

- M/903/P151-A "Segnalazione di illeciti e irregolarità"
- Form di segnalazione sul sito web www.aou-careggi.toscana.it