

REGIONE CALABRIA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
C R O T O N E

DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Delibera n. 226

Originale

OGGETTO: Adozione del Regolamento per la Gestione delle Segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela del dipendente (c.d. Whistleblower).

STRUTTURA PROPONENTE: S.O.C. Affari Generali e Legali

Data di presentazione della proposta:

In data 23 NOV. 2015 nella Sede dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotona, sita presso il Centro Direzionale "Il Granaio" - Via M. Nicoletta - Crotona, Il Commissario Straordinario Dr. Sergio Arena adotta la seguente delibera sulla base della proposta di seguito riportata.

Il Direttore del Dipartimento Area Amministrativa, su conforme proposta del Responsabile del Procedimento designato nonché della espressa dichiarazione di regolarità, legittimità e di conformità dell'atto alla normativa vigente resa dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Dr.ssa Anna GIORDANO

RICHIAMATI i seguenti atti normativi nazionali:

la Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" che ha modificato, all'art. 1, comma 51, il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", introducendo l'art. 54 bis con lo scopo di favorire l'emersione di condotte illecite all'interno delle pubbliche amministrazioni, tutelando espressamente il dipendente che ne segnali la sussistenza;

il D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", che riunisce in un unico corpo normativo, le numerose disposizioni legislative in materia di obblighi di informazione, trasparenza e pubblicità da parte delle pubbliche amministrazioni;

VISTI:

la delibera ANAC n. 50/2013 inerente le "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014/2016";

la delibera ANAC n. 72/2013 con la quale è stata approvata la proposta di Piano Nazionale Anticorruzione elaborata dal Dipartimento della Funzione Pubblica in base alla legge n. 190/2012;

gli Orientamenti n. 40, 41 e 42 espressi dall'ANAC e pubblicati sul relativo sito web in data 25 giugno 2014, alla Sezione Anticorruzione-Orientamenti in materia di Anticorruzione;

la determinazione n.6 del 28.04.2015 dell'ANAC "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower);

RICHIAMATI gli atti aziendali di riferimento:
deliberazione del D.G. nn. 35, 36, 37 del 29.01.2014 e n. 30 del 30.01.2015,
con le quali questa Azienda ha adottato il Piano Triennale della Trasparenza, il
Codice di comportamento e il Piano della Prevenzione della Corruzione per gli
anni 2014/2016 e 2015/2017;

RILEVATO:

che il Piano Nazionale Anticorruzione ha demandato alle Pubbliche
Amministrazioni l'adozione dei "necessari accorgimenti tecnici" volti ad
assicurare concreta attuazione alla tutela del dipendente che effettui
segnalazioni di cui all'art.54 bis D.Lgs. 165/2001;

CONSIDERATO

che al fine di garantire piena e completa effettività al principio di riservatezza e
di tutela dell'anonimato del segnalante, principi che connotano l'istituto in
argomento, quale unico destinatario della segnalazione, il Responsabile della
prevenzione della corruzione;

EVIDENZIATO

che alla luce delle succitate disposizioni normative e delle indicazioni fornite
dall'ANAC, è stato predisposto a cura del Responsabile della Prevenzione della
Corruzione, la proposta di documento "Regolamento per la gestione delle
segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela del dipendente
dell'ASP di Crotone;

CONSIDERATO

che l'Azienda presenterà il documento, nelle sedi e nelle forme ritenute più
opportune, agli interlocutori e destinatari interni ed ai portatori di interessi
esterni;

STABILITO

pertanto che è necessario adottare il "Regolamento per la gestione delle
segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela del dipendente
dell'ASP di Crotone" quale adempimento ai sensi della Legge 190/2012, nonché
strumento utile per il raggiungimento delle finalità istituzionali sancite dalle
succitate disposizioni normative, predisposto dal Responsabile della
prevenzione della corruzione, Dr.ssa Anna Giordano;

DATO ATTO

che il presente provvedimento non comporta costi diretti a carico del Bilancio
Aziendale;

STABILITO

di dare atto che l'U.O.C. Affari Generali e Legali provvederà ad inviare il
presente provvedimento al Collegio Sindacale;

DATO ATTO

che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo e viene pubblicato
sull'Albo dell'Azienda;

ACQUISITI

i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

DELIBERA

di adottare il "Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte
illecite e relative forme di tutela del dipendente" quale adempimento ai sensi
della Legge n. 190/2012, nonché strumento utile strumento per il

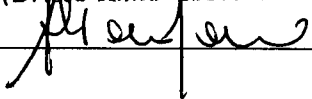
raggiungimento delle finalità istituzionali sancite dalle disposizioni normative, predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione, Dr.ssa Anna Giordano;

di divulgare in modo ampio, capillare e tempestivo i contenuti del presente atto, illustrandone le finalità e le modalità di utilizzo a tutto il personale tramite la pubblicazione sul sito aziendale alla sezione relativa all'Amministrazione Trasparente;

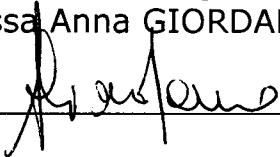
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta costi diretti a carico del Bilancio aziendale;
- di affidare l'esecuzione del presente provvedimento al Responsabile della prevenzione della corruzione, Dr.ssa Anna Giordano;
- di dare atto che l'U.O.C. Affari Generali e Legali provvederà ad inviare il presente provvedimento al Collegio Sindacale;
- di dare atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo e viene pubblicato sull'Albo aziendale;

Il Responsabile del Procedimento

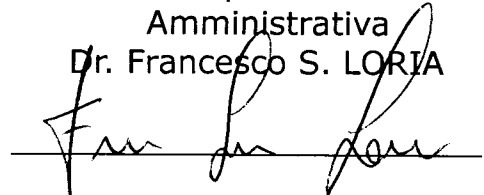
(Dr.ssa Anna GIORDANO)



Il Direttore f.f. Ufficio Affari
Generali e Legali
Dr.ssa Anna GIORDANO



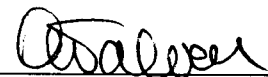
Il Direttore Dipartimento Area
Amministrativa
Dr. Francesco S. LORIA



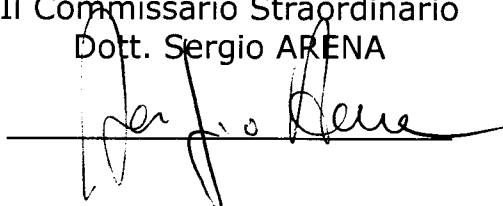
Il Direttore Amministrativo
Dott. Giuseppe FICO



Il Direttore Sanitario
Dott. Agostino TALERICO



Il Commissario Straordinario
Dott. Sergio ARENA



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
UFFICIO AFFARI GENERALI E LEGALI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

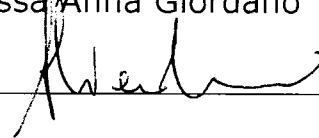
La presente Delibera è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio dell'Azienda in data 23 NOV. 2015 con protocollo della U.O. Segreteria Generale n.....111..... e ivi rimarrà per un periodo di dieci giorni.

Il Responsabile del Procedimento

Valter Cosentino



Il Direttore f.f. Ufficio
Affari Generali e Legali
Dr.ssa Anna Giordano





**REGIONE CALABRIA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
DI CROTONE**

***REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI
ILLECITI ED IRREGOLARITA'
E FORME DI TUTELA DEL DIPENDENTE***

“Procedura di Whistleblowing”

SOMMARIO

1. Fonte normativa e natura dell'istituto
2. Scopo e finalità della procedura
3. Oggetto della segnalazione
4. Contenuto della segnalazione
5. Destinatari della segnalazione e modalità di invio
6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione
7. Forme di tutela del whistleblowing (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)
8. Responsabilità del whistleblowing

1. Fonte normativa e natura dell'istituto

L'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 ha inserito nell'ambito del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, un nuovo articolo, il 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta una misura finalizzata a favorire la segnalazione di fattispecie di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi), misura nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

L'espressione "whistleblower" sta ad indicare il dipendente di un'amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, contribuendo in tal modo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e per l'interesse pubblico collettivo.

Attraverso la segnalazione, il dipendente contribuisce all'emersione di illeciti e di irregolarità, dà prova di forte senso civico ed assolve ad una importante funzione sociale di prevenzione e contrasto della corruzione. In ragione di tutto ciò, la procedura per le segnalazioni include espressamente forme di tutela del "whistleblower", così come previsto dal citato art. 54 bis del D. Lgs165/2001 e dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) .

2. Scopo e finalità della procedura

Lo scopo della presente procedura è di rimuovere sia eventuali dubbi e incertezze nel dipendente su come effettuare le segnalazioni, sia anche di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa, fornendo chiare indicazioni operative circa l'oggetto della segnalazione, il suo contenuto, i destinatari della segnalazione e le forme di tutela previste nei confronti del "segnalante" (o whistleblower).

3. Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati a danno dell'interesse pubblico.

La segnalazione non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano penalmente rilevanti;

- Poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'ASP di Crotone;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'ASP di Crotone;
- Suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente.

4. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare, come previsto nel **MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE** (c.d. whistleblower), la segnalazione deve:

- descrivere il fatto (condotta ed evento);
- indicare l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);

- indicare eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- fornire eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta l'indicazione di luogo e data e la firma del segnalante.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto.

La segnalazione va prodotta sull'apposito **MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE**, allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web aziendale, nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione.

5. Destinatari della segnalazione e modalità di invio

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, utilizzando l'apposito modello. Il modello per la segnalazione di condotte illecite è disponibile sul sito web aziendale nello spazio dedicato all'anticorruzione, sezione "Whistleblowing".

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà alla protocollazione delle segnalazioni in arrivo, in via riservata, e alla tenuta del relativo registro. Ad ogni denunciante verrà assegnato un codice sostitutivo dei dati identificativi dello stesso, che costituirà il codice di identificazione, custoditi presso l'ufficio dell'anticorruzione, al fine di garantirne la riservatezza.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) Mediante invio all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, anticorruzione@asp.crotone.it;
- b) Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e da questi riportata a verbale.

6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può avvalersi 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.

Le segnalazioni saranno esaminate solo se sufficientemente dettagliate. Pertanto per consentire la gestione delle stesse è necessario che la denuncia sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili, conosciuti dal denunciante e non riportati da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

In mancanza di tali elementi non sarà possibile procedere; tuttavia si valuterà la necessità/opportunità se inoltrare tale segnalazione, ancorché carente, al Direttore Generale, ed al Responsabile della struttura di cui è stato segnalato l'illecito.

Chiunque riceve o viene a conoscenza della segnalazione e coloro che successivamente vengono coinvolti nel processo di segnalazione, sono soggetti all'obbligo di riservatezza, salve le comunicazioni che per legge devono essere effettuate.

La violazione dell'obbligo di riservatezza comporta responsabilità disciplinare e il mancato rispetto potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

- a) Presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) Comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- c) Comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione Generale dell'Azienda, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda.

7. Forme di tutela del whistleblower (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione).

Come ricordato nel PNA, la disposizione pone tre norme:

- La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante
- Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower
- La previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165/ 2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del whistleblower viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

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

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito:

1. Deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare su quanto accaduto al dirigente sovraordinato del dipendente, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) e all'Ufficio Legale dell'Azienda, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.
2. Può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Dipartimento Funzione Pubblica.

8. 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.