 A.S.L. VC Azienda Sanitaria Locale di Vercelli	PROCEDURA	Segnalazione condotte illecite Whistleblowing (RISK.PO.2771.00).doc
		pag1/11

**PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE
(C.D. WHISTLEBLOWING POLICY)**

	<i>Nominativo</i>	<i>Funzione</i>	<i>Data</i>	<i>Firma/evidenza di approvazione</i>
Stesura	Dr. Germano Giordano	R.P.C. e Direttore Area Rischio Clinico	Novembre 2021	<i>Firmato in originale</i>
	Dott.ssa Francesca Donati	Collaboratore amministrativo S.S. Risk Management	Novembre 2021	<i>Firmato in originale</i>
Verifica	Dott.ssa Fulvia Milano	Direttore sanitario	Novembre 2021	<i>Firmato in originale</i>
	Dott. Gabriele Giarola	Direttore amministrativo	Novembre 2021	<i>Firmato in originale</i>
	Dr.ssa Federica Riccio	Direttore f.f. S.S. Qualità	Novembre 2021	<i>Firmato in originale</i>
Autorizzazione	Dott.ssa Eva Colombo	Direttore generale	Novembre 2021	<i>Firmato in originale</i>
Emissione	Dott. Germano Giordano	R.P.C. e Direttore Area Rischio Clinico	Novembre 2021	<i>Firmato in originale</i>

Data di applicazione	Novembre 2021
REV.	00

1. PREMESSA	3
2 DEFINIZIONI E ACRONIMI	3
3 FINALITA' DELLA PROCEDURA.....	3
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	4
6. SEGNALAZIONI ANONIME	5
7. MODALITA' E DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE	5
8. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	6
9. FLOW-CHART – Diagramma di flusso.....	7
10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	8
11. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....	10
12. RESPONSABILITA'	10
13. RIFERIMENTI NORMATIVI	10
14. STORIA DELLE MODIFICHE	11

1. PREMESSA

La Legge n. 190/2012, tramite l'art. 1, comma 51, ha inserito un nuovo articolo, il **54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001**, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", poi sostituito e modificato dalla Legge n. 179 del 30/11/2017 avente ad oggetto: "*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*".

Nel nostro ordinamento è stata, quindi, introdotta 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 di una amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.

La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza (nel caso di specie l'ASL VC) e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo; la *whistleblowing policy* è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

2 DEFINIZIONI E ACRONIMI

Ai fini della presente Procedura, si intende per:

- **A.N.A.C.**: Autorità Nazionale Anticorruzione;
- **P.N.A.**: Piano Nazionale Anticorruzione;
- **R.P.C.T.**: Responsabile per la Corruzione e la Trasparenza. (Nel caso in cui il Responsabile della prevenzione alla corruzione e il Responsabile della Trasparenza siano due soggetti fisici distinti la presente procedura è da riferirsi esclusivamente al responsabile per la prevenzione della corruzione)

3 FINALITÀ' DELLA PROCEDURA

Finalità del presente documento è quella di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono garantite dalla legge.

La procedura può essere utilizzata da tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo dell'A.S.L. VC che intendono segnalare illeciti.

Il presente documento intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto in esame, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*. Vengono considerati rilevanti, ai fini della segnalazione, comportamenti che determinano sprechi di risorse pubbliche, irregolarità amministrative, violazioni del codice di comportamento dei dipendenti, o che integrano reati, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

Più precisamente, possono essere oggetto di segnalazione tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

La segnalazione non deve riguardare, inoltre, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale e del Comitato Unico di Garanzia.

5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, figura identificata da A.N.A.C. quale destinatario precipuo della segnalazione, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

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

- a) tipologia di condotta illecita segnalata, il periodo temporale in cui si è verificato il fatto, la durata della condotta illecita, i soggetti coinvolti;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

6. SEGNALAZIONI ANONIME

Non è possibile applicare la procedura in oggetto alle segnalazioni anonime in quanto la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dall'art. 54 *bis* del D.lgs. n. 165/2001 come «dipendente pubblico che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltare una segnalazione, non si renda conoscibile.

Resta comunque fermo, come anche previsto nell'attuale P.N.A., che il R.P.C.T. prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. In particolare le segnalazioni relative a fatti di particolare gravità o che riportino informazioni adeguatamente circostanziate possono essere tenute in considerazione al fine di integrare le informazioni in possesso dell'ufficio dell'A.N.A.C. nell'esercizio di vigilanza; il dirigente dell'ufficio può altresì proporre al Consiglio dell'A.N.A.C. di avviare un autonomo procedimento di vigilanza (come indicato dal Comunicato A.N.A.C. del 27 aprile 2017 e dal Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione n. 91 del 19 aprile 2017).

Al di fuori di tali casistiche le suddette segnalazioni sono archiviate dal Responsabile per l'anticorruzione.

Le segnalazioni anonime, che pure in casi particolari possono essere oggetto di considerazione da parte dell'A.N.A.C., non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001.

Si ribadisce che la tutela prevista da detto articolo non può che riguardare il dipendente pubblico che si identifica (diversamente, la tutela non può essere assicurata).

7. MODALITA' E DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

Il sistema informatico automatizzato per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite, è raggiungibile tramite il link <https://aslvc.whistleblowing.it/#/>.

La segnalazione verrà esaminata dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell'ASL VC.

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, vengono conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito. Il R.P.C.T. rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 co 14 della L. n. 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Il R.P.C.T. ha il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale della ASL VC.

8. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

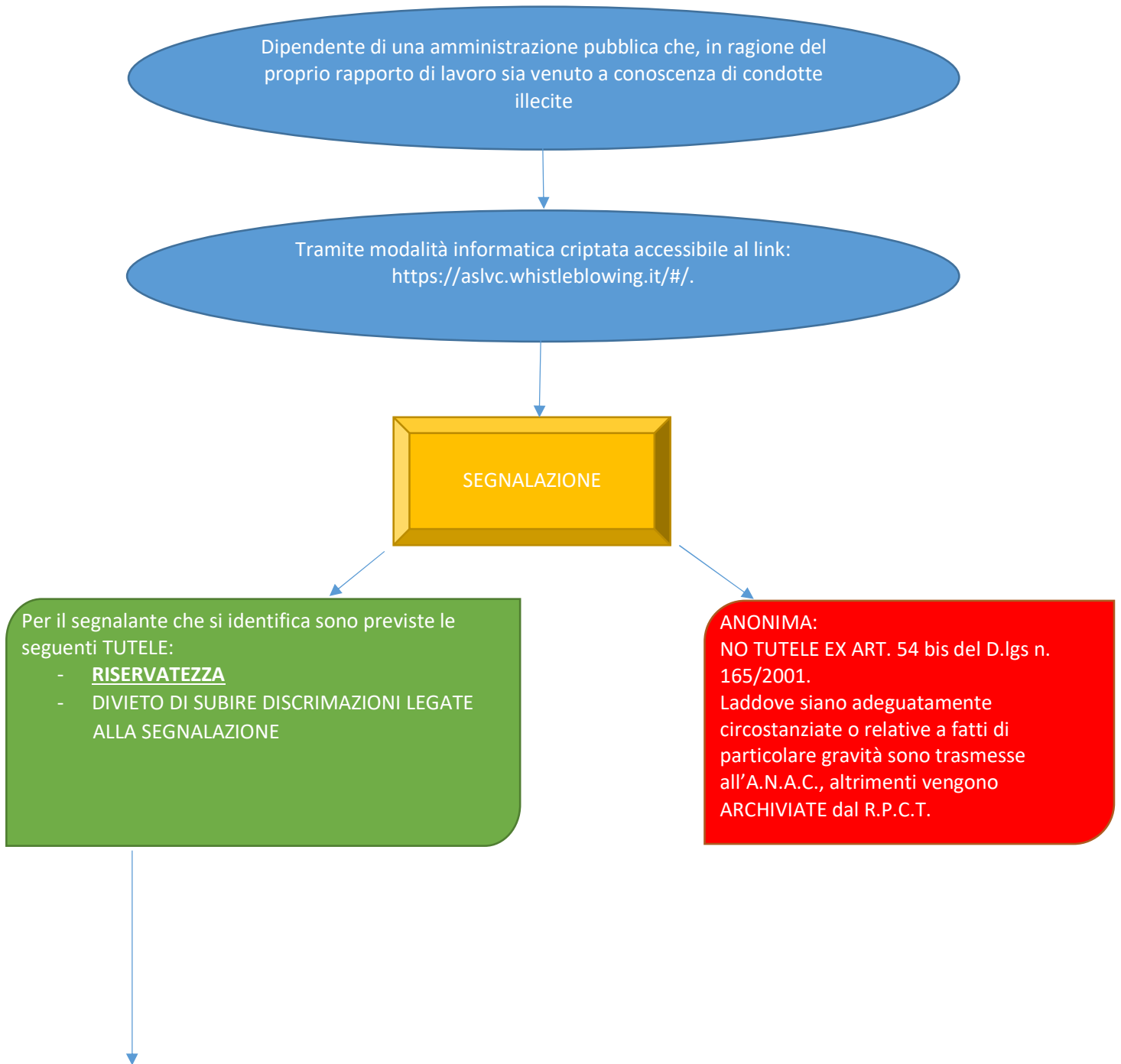
Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione. A tal fine il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Azienda.

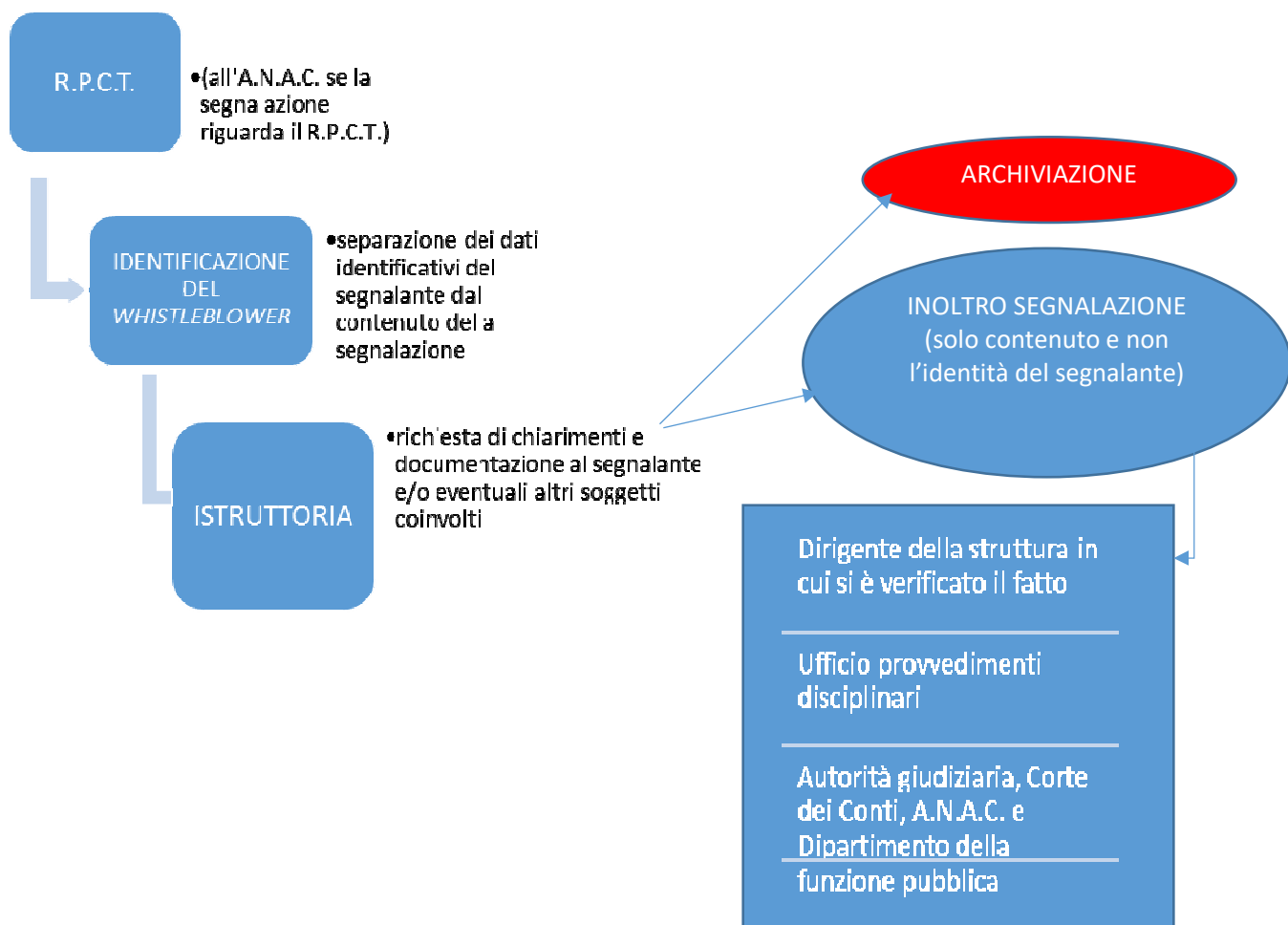
I dati identificativi del segnalante saranno tenuti separati dal contenuto della segnalazione, la sua identità non può essere rivelata.

In caso di evidente e manifesta infondatezza il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può decidere di archiviare la segnalazione. In caso contrario, qualora si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, quali:

- a) il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- b) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- c) l'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti e l'A.N.A.C. per i profili di rispettiva competenza;
- d) il Dipartimento della Funzione Pubblica.

9. FLOW-CHART – Diagramma di flusso





10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

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 protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni 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.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i.

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

Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'amministrazione sarà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni all'amministrazione informano il Responsabile della 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 dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 *bis* del D.lgs. 165/2001.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

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, 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 per il dipendente che ha effettuato la segnalazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

a) al Responsabile della Struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della Struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

b) all'Ufficio Procedimenti Disciplinari che, per i provvedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

c) al Servizio Legale dell'Azienda, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione all'immagine dell'Azienda;

d) al Dipartimento della Funzione Pubblica, il quale valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione può, altresì, segnalare i fatti di discriminazione, anche attraverso l'Organizzazione sindacale alla quale aderisce o a quelle rappresentative presenti nell'Azienda, che riferiranno direttamente al Dipartimento della Funzione Pubblica o rivolgersi direttamente al Comitato Unico di Garanzia che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

11. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile 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, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

12. RESPONSABILITA'

<i>Funzione responsabile</i>	<i>Attività</i>
R.P.C. Dott. Germano Giordano	Diffusione della procedura nell'ambito di competenza Vigilanza sulla corretta applicazione di quanto rilevato
Direttore Area del Rischio Clinico	Vigilanza sulla corretta applicazione della procedura Aggiornamento della presente procedura

13. RIFERIMENTI NORMATIVI

1. *Articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come sostituito e modificato dall'art. 1 Legge del 30 novembre 2017, n. 179– Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*

14. STORIA DELLE MODIFICHE

REV	Data	Descrizione delle modifiche
00	Novembre 2021	Prima emissione