

REGIONE DEL VENETO



AZIENDA U.L.S.S. N. 6 EUGANEA

www.aulss6.veneto.it – P.E.C.: protocollo.aulss6@pecveneto.it

Via Enrico degli Scrovegni n. 14 – 35131 PADOVA

Cod. Fisc. / P. IVA 00349050286

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITA' ALL'INTERNO DELL'AZIENDA ULSS 6 EUGANEA (TUTELA DEL WHISTLEBLOWER)

Indice

Premessa

Art. 1 – Ambito di applicazione

Art. 2 – Oggetto della segnalazione

Art. 3 – Contenuto della segnalazione

Art. 4 – Modalità di segnalazione

Art. 5 – Gestione delle segnalazioni

Art. 6 – Tutela del segnalante (cd. whistleblower)

Art. 7 – Responsabilità del segnalante

Art. 8 – Segnalazioni anonime

Art. 9 – Disposizioni finali

Allegato – Modulo di segnalazione di condotte illecite

Premessa

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. (”pubblicata in data 14 novembre 2017 nella Gazzetta Ufficiale (GU n.291 del 14-12-2017) e vigente dal 29 dicembre 2017 ha introdotto il cosiddetto “whistleblowing”, ovvero la disciplina volta a tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano irregolarità ed abusi di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro.

In particolare l'art.1 ha modificato l' articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) come segue:

- 1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui e' venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

- 2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

- 3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. 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. 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.

- 4. La segnalazione e' sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

- 5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.
- 6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.
- 7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.
- 8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.
- 9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi 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 di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».

Art. 1 – Ambito di applicazione

La presente procedura disciplina le modalità operative per l'applicazione della Legge n.179 del 30 novembre 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" esso si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda ULSS 6 Euganea, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato nonché al personale convenzionato a vario titolo. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Azienda ULSS 6 Euganea.

Art. 2 – Oggetto della segnalazione

Il dipendente segnala le condotte illecite o le irregolarità all'interno dell'Azienda, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro perché non venga pregiudicato un bene collettivo.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni comprendono in modo non esaustivo:

- l'intera gamma dei reati contro la pubblica amministrazione di rilevanza penale di cui al Titolo II, Capo I del codice penale (es. corruzione, concussione, peculato, etc.);
- le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati (es. nepotismo, assunzioni non trasparenti, false dichiarazioni, etc.);
- i fatti in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'attività dell'Azienda a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es. casi di sprechi, de-mansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, irregolarità contabili, azioni che pregiudicano l'immagine dell'Azienda, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, situazioni di conflitto di interessi o incompatibilità etc.);

pag. 4E' comunque necessario che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche e di adottare gli eventuali provvedimenti.

Art. 3 – Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:
generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda;

- a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- b) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- c) il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

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 della Gestione Risorse Umane.

Art. 4 – Modalità di segnalazione

La segnalazione va inviata al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza aziendale (R.P.C.T.), utilizzando l'apposito modulo allegato alla presente procedura, disponibile sul sito web aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Altri contenuti - Corruzione", con le seguenti modalità:

- tramite posta elettronica all'indirizzo appositamente attivato dall'Azienda ULSS 6 Euganea: segnalazioni.illeciti@aulss6.veneto.it;
- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna, in doppia busta chiusa e che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale", indirizzata al *Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Azienda ULSS 6 Euganea – Via Enrico degli Scrovegni, 14 - 35131 Padova*;
- segnalazione aperta, resa da parte del dipendente che fornisce i propri dati anagrafici per il R.P.C.T. il quale accoglie il modello di dichiarazione o trascrive un verbale della dichiarazione rilasciata a voce.

La segnalazione deve essere tempestiva rispetto alla conoscenza dei fatti che vengono segnalati.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, nello svolgimento delle attività di propria competenza, potrà avvalersi della collaborazione del personale da lui scelto, il

quale sarà soggetto agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile.

Art. 5 – Gestione delle segnalazioni

Il R.P.C.T. procede alla verifica dei fatti descritti nella segnalazione, mantenendo assoluto riserbo sull'identità del segnalante, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi rappresentati.

Il R.P.C.T., qualora non ravvisi elementi di manifesta infondatezza del caso segnalato, inoltra la segnalazione, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, ai seguenti soggetti:

- Direttore o Responsabile della struttura nella quale è avvenuto il fatto;
- Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- Autorità giudiziaria;
- Corte dei Conti;
- Autorità Nazionale Anticorruzione;
- Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le segnalazioni sono raccolte in un apposito registro conservato a cura del R.P.C.T.

Il R.P.C.T. dovrà inoltrare solo il contenuto della segnalazione espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

I soggetti interni ai quali è stata inoltrata la segnalazione devono sempre informare il R.P.C.T., sia nel caso che vengano adottati provvedimenti che nel caso venga archiviata la segnalazione, la procedura va definita da parte dei soggetti interni entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione inoltrata.

Qualora venga accertata l'insussistenza o la manifesta infondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, il R.P.C.T. procede ad archiviare la segnalazione, redigendo apposito verbale.

Il procedimento di valutazione della segnalazione da parte del R.P.C.T. deve concludersi in un intervallo di tempo adeguato alla complessità della vicenda oggetto di segnalazione e comunque non oltre i 90 gg dal ricevimento della stessa, con l'archiviazione o l'inoltro ai soggetti competenti, provvedendo a comunicare al segnalante l'esito dell'istruttoria.

Art. 6 – Tutela del segnalante (cd. whistleblower)

Il dipendente che, nell'interesse dell'integrità dell'Azienda, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza aziendale, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Azienda nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

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

L'identità del segnalante non può essere rivelata; si richiama l'art. 1 comma 3 della L.179/2017 per le eccezioni a suddetto principio (esposte in premessa).

Il R.P.C.T. e chi viene coinvolto nella gestione del procedimento sono tenuti ad osservare l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante. La violazione del predetto obbligo è fonte di responsabilità disciplinare.

La denuncia è sottratta al diritto di accesso di cui all'art. 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241, ovvero non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, eccetto che nei casi sopraelencati.

Il dipendente informa altresì dell'adozione di misure ritorsive il R.P.C.T. che a sua volta, valutata la fondatezza e le ragioni della gravità, la segnala:

- alla Direzione aziendale ed al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della discriminazione, affinché venga valutata la necessità di adottare atti o provvedimenti volti a ripristinare la situazione e a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- all'Ufficio Procedimenti Disciplinari per le valutazioni in ordine alla sussistenza di eventuali profili disciplinari nei confronti dell'autore della discriminazione e per gli adempimenti di competenza.

Resta ferma la facoltà del segnalante di agire nelle sedi opportune per la propria tutela.

Art. 7 – Responsabilità del segnalante

Le tutele di cui alla legge n.179/2017 e alla presente procedura non sono garantite nei casi 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 di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Qualora a seguito degli accertamenti interni effettuati da parte del R.P.C.T., la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, il R.P.C.T. segnalerà l'esito degli accertamenti agli organismi competenti per i provvedimenti di competenza anche con riguardo alla responsabilità disciplinare a carico del segnalante.

Art. 8 – Segnalazioni anonime

Il dipendente che segnala illeciti o situazioni oggetto della presente procedura è tenuto a dichiarare la propria identità. Non costituiscono pertanto oggetto della presente procedura le segnalazioni anonime che dovessero pervenire al R.P.C.T.

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.

Art. 9 – Disposizioni finali

Per quanto non previsto nella presente procedura, vengono richiamate integralmente le disposizioni di cui alla L. 179/2017.

In particolare si richiama l'art. 1 comma 6 della L. 179/2017 concernente le sanzioni applicabili dall'ANAC in relazione alle responsabilità per l'assenza di procedure di segnalazione o per il mancato svolgimento dell'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute.

La presente procedura sarà soggetta a modifica obbligatoria in concomitanza con la adozione da parte di ANAC delle linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni come previsto dall'art.1 comma 5 della Legge n.179/2017.


AZIENDA U.L.S.S. N. 6 EUGANEA

www.aulss6.veneto.it – P.E.C.: protocollo.aulss6@pecveneto.it
Via Enrico degli Scrovegni n. 14 – 35131 PADOVA

Cod. Fisc. / P. IVA 00349050286

**SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)
(L. n. 179 del 30 novembre 2017)**
DATI DEL SEGNALANTE

Nome e Cognome	
Codice fiscale	
Categoria e profilo professionale	
Struttura e sede di servizio	
Telefono *	
e-mail *	

**indicare i recapiti personali e non istituzionali*

DATI RELATIVI ALL'ILLECITO

Data/periodo in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	
Soggetto che ha commesso il fatto (possono essere indicati più nomi)	
Eventuali soggetti che possono riferire sul fatto	
Modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto	

Descrizione del fatto:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ritengo che l'illecito riguardi:

- reati contro la pubblica amministrazione di rilevanza penale di cui al Titolo II, Capo I del codice penale (es. corruzione, concussione, peculato, etc.)
- abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati (es. nepotismo, assunzioni non trasparenti, false dichiarazioni, etc.)
- fatti in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione (es. casi di sprechi, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, irregolarità contabili, azioni che pregiudicano l'immagine dell'Azienda, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, situazioni di conflitto d'interessi o incompatibilità, etc.)
- altro (specificare) _____

Si allega:

- copia dei documenti di riconoscimento in corso di validità (*necessaria per l'identificazione del segnalante*)
- eventuali allegati relativi alla segnalazione (*specificare*)

Data _____

Firma _____

La segnalazione può essere inviata :

- tramite posta elettronica all'indirizzo segnalazioni.illeciti@aulss6.veneto.it
- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna, in doppia busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale", indirizzata al *Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dell'ULSS 6 Euganea, Via Enrico degli Scrovegni 14 - 35131 Padova.*