



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 71 del 15.02.2016

OGGETTO: Procedura per la segnalazione di condotte illecite - Whistleblowing

CENTRO DI COSTO: _____

Tipo Atto : ATTO IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

Con la sottoscrizione del presente atto, a seguito dell'istruttoria effettuata, si attesta che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed è utile per il servizio pubblico.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
DR. ANGELO FRANGIPANEO

IL DIRIGENTE UOS

Il Dirigente addetto al controllo di budget con la sottoscrizione del presente atto attesta che lo stesso non comporta l'assunzione di oneri a carico del bilancio dell'Azienda

Parere del Direttore Amministrativo :

Drssa Francesca Merli

 FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE
(con motivazioni allegate al presente atto)Data 11.02.2016

Firma

Parere del Direttore Sanitario : ff

Dr. Antonio Celiberti

 FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE
(con motivazioni allegate al presente atto)Data 11.02.2016

Firma

Il Direttore Generale

Dr. Fabrizio d'Alba

Data 12/02/16

Firma

IL DIRETTORE GENERALE

- IN VIRTU'** dei poteri conferitigli con Decreto del Presidente della Regione Lazio n°T00027 del 30 gennaio 2014;
- PREMESSO** che con determinazione del Commissario Straordinario n. 74/254 del 30.07.2013 è stato nominato il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC).
- CONSIDERATO** che con deliberazione n. 40 del Commissario Straordinario della ASL Roma H è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2014 – 2016 in ottemperanza alle disposizioni contenute nella Legge n. 190/2012 e s.m.i.
- DATO ATTO** che con deliberazione del Direttore Generale n° 40 del 03.02.2016 è stata adottata la 2° revisione anno 2016 al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione pubblicata sul sito dell'Azienda nel rispetto dei tempi stabiliti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
- VERIFICATO** che l'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione), ha integrato il D.lgs. 165/2001, introducendo l'art 54 bis.
- VISTO** che con l'art 54 bis del D.lgs. 165/2001, "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fatti illeciti attraverso l'istituto del "whistleblowing".
- TENUTO CONTO** che tale istituto prevede la segnalazione, da parte del dipendente, di violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.
- PRESO ATTO** che l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato, con la Determinazione n. 6 del 2015, le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, che hanno ispirato la presente procedura.
- CONSIDERATO** inoltre che l'Azienda deve incoraggiare tali segnalazioni garantendo contestualmente al segnalante la tutela della riservatezza e la protezione contro eventuali forme di ritorsione che si possano verificare sempre in ambito lavorativo.
- VALUTATA** la procedura di whistleblowing ad hoc inoltrata dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione che, allegata alla presente deliberazione, ne diviene parte integrante e sostanziale.
- RITENUTO** che la stessa procedura vada ad integrare opportunamente la recente revisione annuale del PTPC, approvata con deliberazione n. 40 del 03.02.2016.

IL DIRETTORE GENERALE

- LETTA E VALUTATA** la sopraesposta proposta di delibera presentata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'ASL Roma 6;

SENTITI

il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario che esprimono parere favorevole all'adozione del presente atto

DELIBERA

- Di considerare le premesse parte integrante del dispositivo.
- Di approvare la presente delibera avente ad oggetto: "Procedura per la segnalazione di condotte illecite - *Whistleblowing* " elaborata e proposta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.
- Di disporre la massima pubblicità e diffusione nelle strutture aziendali e la pubblicazione sul sito aziendale come previsto per legge.
- Di dare atto che all'adozione del presente provvedimento non derivano oneri per l'Azienda.
- Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Fabrizio d'Alba



Procedura per le segnalazioni di condotte illecite ed irregolarità

PREMESSA

Nel nostro ordinamento è stata introdotta una misura finalizzata a favorire l'emersione di fatti illeciti attraverso la istituzionalizzazione della "segnalazione" (whistleblowing) da parte del dipendente pubblico, che viene tutelato in base all'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione), che con l'inserimento dell'art. 54 bis integra il D.lgs. 165/2001.

Chi "segnala" (whistleblower) violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico manifesta senso civico ed aiuta l'emersione e la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Esso va incoraggiato garantendo contemporaneamente la tutela della riservatezza e la protezione contro eventuali forme di ritorsione che si possano verificare sempre in ambito lavorativo. A tale proposito l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha definitivamente approvato, con la Determinazione n. 6 del 2015, le *"Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*, che hanno ispirato la presente procedura.

SCOPO DELLA PROCEDURA

In coerenza con quanto premesso, lo scopo principale della presente procedura è quello di prevenire o risolvere un problema interno all'Amministrazione con tempestività, rimuovendo i fattori che possano ostacolare o disincentivare le segnalazioni nell'incertezza di subire ritorsioni o discriminazioni, valorizzando la funzione sociale del segnalante.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono considerate rilevanti tutte le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico, perpetrati attraverso azioni od omissioni sia di rilievo penale che semplicemente contrarie al Codice di Comportamento e/o alle disposizioni aziendali.

Rispondono a tali caratteristiche tutti i fatti che possono arrecare:

- pregiudizio patrimoniale all'Amministrazione o ad altro ente pubblico;
- pregiudizio all'immagine dell'ASL Roma 6;
- danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

La segnalazione (whistleblowing) non dovrà riguardare lamentele, rivendicazioni o istanze personali, che riguardano il rapporto di lavoro, col superiore gerarchico o con i

colleghi, per le quali occorre fare riferimento a procedure di competenza della Gestione delle Risorse Umane e del Comitato Unico di Garanzia.

AMBITO DI APPLICAZIONE

L'applicazione della procedura è riservata al dipendente pubblico e quindi è ad uso interno dell'Amministrazione Pubblica. L'invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento avviene comunque attraverso canali distinti e differenti; in altre parole le segnalazioni anonime, che pure in casi particolari e circostanziati possono essere prese in considerazione non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 54 bis del D. Lgs 165/01 e la tutela prevista non riguarda soggetti diversi dal dipendente pubblico.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante (whistleblower) deve fornire tutti gli elementi utili per procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti.

- La segnalazione dovrà quindi contenere:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto o i soggetti, che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti o prove che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, anche se recapitate tramite le modalità previste in questa procedura, non verranno prese in considerazione nell'ambito della disciplina di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, ma 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.

MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo il modello allegato, il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modello è reperibile sulla rete intranet nello spazio dedicato all'anticorruzione, sezione "Whistleblowing" ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione può essere indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'ASL Roma 6, cui è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica che sarà a tal fine appositamente attivato, whistleblowing@aslroma6.it. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della prevenzione della corruzione che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";

ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione

dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;

- c) alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

La tutela del segnalante è ben descritta all'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001¹ e nel Piano Nazionale Anticorruzione; essa impone:

- L'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante. 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 segnalante 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 della 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. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui a) vi sia il consenso espresso del segnalante; b) 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.
- La sottrazione al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di

¹ Art. 54 bis: "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 del 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".

estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della Legge n. 241/90 s.m.i.

- Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante. 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 segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'ASL Roma 6. 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 della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, adottando le misure consequenziali previste dall'ordinamento. 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.

RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione falsa, 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.

SEGNALAZIONE DI PRESUNTO ILLECITO / IRREGOLARITA'

Al Responsabile Prevenzione Corruzione ASL Roma 6
Borgo Garibaldi 12
00041 Albano Laziale (RM)

Cognome e nome del segnalante	
Qualifica, servizio e sede di assegnazione	
Telefono / cellulare	
e-mail	

DESCRIZIONE DEL FATTO

DATA PERIODO E LUOGO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO

AUTORE DEL FATTO (indicare dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, qualifica e servizio presso cui svolge/svolgono l'attività e ogni altro elemento idoneo alla identificazione)

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto o in grado di riferire sul medesimo

Eventuali atti / documenti / elementi che possono comprovare la fondatezza di quanto segnalato

In caso di segnalazione inviata a mezzo del servizio postale o tramite posta interna:

LUOGO, DATA

E FIRMA _____

DELIBERAZIONE N° 71 del 15.02.2016
composta di n. 4 pagine , frontespizio compresi e retro, e di n. ... 2 allegati

La presente deliberazione è stata inviata al Collegio Sindacale ed è stata affissa all'Albo dell'Azienda

in data 16 FEB. 2016

IL FUNZIONARIO
AGENZIA S.P.A. BARRA - M
U.O. SERVIZI GENERALI
COLLAB. CIVILE MISORI

Per copia conforme all'originale conservato agli atti di questa Amministrazione

IL FUNZIONARIO DELEGATO

.....