

Allegato F) PTPCT 2018-2020

SOCIETA' DELLA SALUTE DELLA LUNIGIANA

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI ED IRREGOLARITA'

- 1- DEFINIZIONE DI WISTLEBLOWER
- 2- SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE
- 3 - RIFERIMENTI NORMATIVI
- 4 - MODALITA' OPERATIVE
 - 4.1 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
 - 4.2 - CONTENUTO, MODULO E MODALITA' DI TRASMISSIONE
 - 4.3 – DESTINATARI
 - 4.4 – TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA LA ILLECITI E OBBLIGO DI RISERVATEZZA IDENTITA' DEL SEGNALANTE
- 5 - DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE
- 6 - RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER
- 7 - MODULO DI SEGNALAZIONE (Allegato 2)

1- DEFINIZIONE DI WISTLEBLOWER

Con il termine di WHISTLEBLOWER si fa riferimento al dipendente pubblico, che segnala agli organi legittimati ad intervenire (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o Contabile), condotte illecite o irregolarità delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

2- SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Scopo di tale procedura è quello di fornire modalità operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela, al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali timori di ritorsioni e discriminazione.

La procedura è applicabile agli operatori della SDS Lunigiana.

3 - RIFERIMENTI NORMATIVI

I riferimenti normativi sono:

- D.L.gs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”;
- 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”;
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari), convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114
- 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”.

4 - MODALITA' OPERATIVE

4.1 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le «*condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*».

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l’esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche 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 *ab externo*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Le condotte illecite segnalate, possono riguardare notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

La segnalazione 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 con il superiore gerarchico o colleghi, né essere fondata su meri sospetti, onde evitare, che l’amministrazione o l’ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

4.2 - CONTENUTO, MODULO E MODALITA' DI TRASMISSIONE

Il dipendente che segnala l’illecito deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Pertanto la segnalazione deve contenere gli elementi di cui al modulo di segnalazione illeciti allegato 1) alla presente procedura scaricabile anche dal sito di questa SdS nella

sezione Amministrazione trasparente al seguente indirizzo:
<http://sdslunigiana.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/>.

L' art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 impone all'amministrazione che tratta la segnalazione di assicurare la riservatezza dell' identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

Naturalmente la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile. La *ratio* della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili.

L'invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento avviene alla stregua delle altre segnalazioni anonime, 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 presentata con le seguenti modalità:

a) a mezzo del servizio postale con busta indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza

b) mediante posta elettronica ad uno dei seguenti indirizzi:

eugenia.folegnani@uslnordovest.toscana.it

4.3 - DESTINATARI

La Società della salute individua quale soggetto competente a ricevere le segnalazioni il Responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) con le modalità di cui al precedente paragrafo.

Il RPCT ricevuta la segnalazione acquisisce presso gli uffici interessati, ulteriori informazioni utili a circostanziare la segnalazione e provvede a contattare il Responsabile della prevenzione della corruzione aziendale per l'attivazione dei successivi adempimenti anche di carattere disciplinare tenuto conto che la Società della Salute, Ente di piccole dimensioni, si avvale di strutture e personale dell'Azienda Toscana Nord Ovest.

Nel caso in cui la segnalazione di whistleblowing pervenisse a soggetti diversi dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, deve essere tempestivamente trasmessa a cura del ricevente e **nel rispetto delle garanzie di riservatezza a tale soggetto**. Nel caso in cui la segnalazione pervenisse all'Ufficio protocollo, quest'ultimo procederà direttamente a protocollare e **ad assegnarla al Responsabile per la prevenzione garantendone la riservatezza**.

4.4 - TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI E OBBLIGO DI RISERVATEZZA IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Il dipendente che segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di *«misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia»*. La norma, in sostanza, è volta a proteggere il dipendente che,

per via della propria segnalazione, rischi di vedere compromesse le proprie condizioni di lavoro.

La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile».

La tutela non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni rese a titolo di colpa anche lieve, per cui si rischia di disincentivare il segnalante negligente che non potrebbe beneficiare della tutela prevista dal legislatore.

L'identità del segnalante, per effetto delle nuove disposizioni contenute nella Legge n. 179 del 30/11/2017, non può essere rilevata ed è coperta dal segreto nei modi e limiti previsti dall' art. 329 del C.p.. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Per quanto concerne, in particolare l'ambito del 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. L'autorità disciplinare è soggetta agli stessi obblighi di riservatezza previsti per il Responsabile prevenzione della corruzione.

La segnalazione è inoltre sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990 e ss.mm.ii..

5 - DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui il segnalante ed il denunciato siano entrambi dipendenti dell'amministrazione. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di avere effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta al Responsabile della RPCT che, valuta la sussistenza degli elementi e segnala l'ipotesi di discriminazione :

1) 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.

2) alle strutture dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest per la valutazione dei provvedimenti di competenza (U.O. Affari legali, U.O Amministrazione del Personale, Ufficio Procedimenti Disciplinari)

6 - RESPONSABILITA' 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 altra ipotesi di utilizzo improprio o intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

7- MODULO DI SEGNALAZIONE (Vedasi Allegato 2)