ASLOlbia

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
AZIENDA SANITARIA LOCALE N. 2 OLBIA

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

N. 89 DEL 27/01/2015

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2014-2016: APPROVAZIONE DELLA PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI ED IRREGOLARITA' NELL'ASL N. 2 DI OLBIA

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

TECLEME PAOLO

(firma digitale apposta)

ACQUISITI I PARERI DI			
DIRETTORE SANITARIO		***DIRETTORE AMMINISTRATIVO***	
DOTT.SSA MARIA SERENA FENU		DOTT. GIANFRANCO CASU	
FAVOREVOLE	X	FAVOREVOLE	X
CONTRARIO		CONTRARIO	
(firma digitale apposta)		*(firma digitale apposta)*	

La presente Deliberazione	
è soggetta al controllo preventivo di cui al comma 1 dell'art. 29 della L. R. 10 / 2006	
viene comunicata al competente Assessorato regionale, ai sensi del comma 2 dell'art. 29 della L. R. 10 / 2006, qualora comportante impegno di spesa inferiore a euro 5.000.000	
STRUTTURA PROPONENTE TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata nell'Albo Pretorio on-line della ASL n. 2 di Olbia	
Dal 27/01/2015	Al 11/02/2015
Area Affari Generali, Affari Legali, Comunicazione	

ASLOlbia

SU PROPOSTA del Responsabile della Prevenzione della Corruzione **;**

PREMESSO che la L. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", con l'art. 1, comma 51 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";

RICHIAMATO il D.P.R. N. 62/2013, Regolamento recante "Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici";

VISTO il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con delibera CIVIT – ANAC n. 72 dell'11.9.2013;

VISTE le deliberazioni aziendali n. 78 del 05.02.2014 con la quale l'ASL n.2 di Olbia ha provveduto a nominare, nella persona del Dr. Pierpaolo Pisu, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e, con la quale contestualmente è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014/2016 (P.T.P.C.); e la n. 1072 del 02.09.2014 con la quale è stato approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti della Azienda Sanitaria Locale n.2 di Olbia;

CONSIDERATO che il suddetto P.T.P.C., al punto 9, prevede una misura finalizzata a favorire la segnalazione di condotte illecite, garantendo altresì la tutela del dipendente pubblico che effettua la segnalazione (c.d. Whistleblower) ;

CONSIDERATO altresì, che il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Azienda Sanitaria n. 2 di Olbia, adottato con deliberazione n. 1072 del 02.09.2014, all'art. 8, c. 1, recita *"….. il dipendente presta la sua collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ….. segnala eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza", ed al comma 4 recita: " l'obbligo di denuncia e di segnalazione di cui al comma 1 si intende assolto anche mediante la segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione……";*

VISTA la bozza della "Procedura per le segnalazioni di illeciti ed irregolarità" (Whistleblowing Procedura), unitamente al Modello per la segnalazione di condotte illecite (c.d. Whistleblower), entrambi allegati alla presente deliberazione, quali parti integranti e sostanziali;

RITENUTO di dover pertanto modificare il punto 9 del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014/2016 di cui alla Del.n. 78 del 05.02.2014 con l'inserimento della procedura sopra richiamata;

VISTI il D.lgs.n. 502 del 30 dicembre 1992 e s.m.i.;
il Dlgs. n.165/2001;
la L. n. 190/2012;
la L.R. 28 luglio 2006, n10;
la L.R. 24 marzo 1997, n.10 e s.m.i.;

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Per i motivi sopra espressi:

DELIBERA

- Di approvare la Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità (Whistleblowing Procedura), unitamente al Modello per la segnalazione di condotte illecite (c.d. Whistleblower), entrambi allegati alla presente deliberazione, quali parti integranti e sostanziali;
- Di modificare il punto 9 del Piano Triennale di Prevenzione Della Corruzione 2014/2016 approvato con Del. n. 78 del 05.02.2014 con la procedura allegata al presente atto;
- Di incaricare il Responsabile Prevenzione Corruzione alla pubblicazione del presente atto con la relativa Procedura**,** comprensiva dell'Allegato Modello per la segnalazione di condotte illecite**,** sul sito web aziendale, nell' apposita sezione dedicata alla prevenzione della Corruzione del link Amministrazione Trasparente;

Il Commissario Straordinario
Dr. Paolo Tecleme

Allegati: n. 2

proponente: Resp.le Prevenzione della Corruzione
Dr. P. Pisu
estensore: Dr. R.Piras

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI ED IRREGOLARITA'
Whistleblowing procedura

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 il 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.) .

(*) art.54 bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165:

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 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 a ad una misura discriminatoria, diretta o 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.

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'ASL N.2 di Olbia;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'ASL N.2 di Olbia;
- 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 ala 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, whistleblowing@aslolbia.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, ancorchè 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 disvelare 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'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.

ASLOlbia

MODELLO PER LA
SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione debbono utilizzare questo modello.
Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che:

- **l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;**
- **l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;**
- **la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;**
- **il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e al Dipartimento Funzione pubblica i fatti relativi alla discriminazione subita.**

NOME e COGNOME del SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE (1)[1]	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	☐ UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) ☐ ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO (2):	☐ penalmente rilevanti; ☐ poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; ☐ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;

---

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

(2)La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale e al Comitato Unico di Garanzia Aziendale.

	☐ suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione; ☐ altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO(3)	1. …… 2. …… 3. ……
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO (4)	1. …… 2. …… 3. ……
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. …… 2. …… 3. ……

LUOGO, DATA E FIRMA

……

La segnalazione può essere presentata:
a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione: whistleblowing@aslolbia.it;
c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e da questi riportata a verbale.

(3) Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

(4) Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione