

Regolamento : TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI “WHISTLEBLOWING”

1. Oggetto e scopo

Oggetto della presente procedura sono le indicazioni operative e le modalità di segnalazione da parte del dipendente - whistleblower - di illeciti di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa, nonché le forme di tutela che gli vengono offerte dall'ordinamento.

Lo scopo è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare il ricorso all'istituto, sia i dubbi e le incertezze rispetto alla procedura da seguire sia i timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo prioritario del presente documento è quello di fornire al segnalante oggettive indicazioni operative circa:

- i destinatari della segnalazione;
- l'oggetto e i contenuti della segnalazione;
- le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- le forme di tutela offerte al segnalante dalla normativa.

2. Campo di applicazione

Il presente regolamento dovrà essere applicato da tutte le Strutture Aziendali.

3. Responsabilità

Tutti i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza.

4. Fonti normative

Legge 6 novembre 2012 n. 190 e s.m.e i. (c.d. legge anticorruzione);

Codice Penale: artt. 314, 316 bis, 316 ter, 317, 318, 319, 319 quater, 323, 326, 353, 353 bis, 368, 595;

Codice di Procedura Penale: art. 331;

D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);

D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 (c.d. decreto trasparenza)

D.Lgs. 30.06.2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali);

Art. 1

Premessa e fonte normativa

Per favorire l'emersione di fattispecie di illecito all'interno delle pubbliche amministrazioni, la legge sulla prevenzione della corruzione (n. 190/2012 all'art. 1, comma 51), ha aggiunto l'art. 54 bis al d.lgs. 165/01 rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"

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.

Il Piano Nazionale Anticorruzione, inoltre, dispone che "Ciascuna amministrazione deve prevedere al proprio interno canali differenziati e riservati per ricevere le segnalazioni la cui gestione deve essere affidata a un ristrettissimo nucleo di persone (2/3). Inoltre, occorre prevedere codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante e predisporre modelli per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto" precisando poi che "Le segnalazioni in particolare dovrebbero essere indirizzate al Responsabile della iniziativa.

L'obiettivo della normativa di incentivare le segnalazioni di illeciti, violazioni o irregolarità commessi ai danni dell'interesse pubblico deve essere correlato alla tutela del segnalante (whistleblower) proprio in ragione della sua funzione sociale ed evitare che questi si trovi esposto a misure discriminatorie dirette o indirette e a sanzioni disciplinari.

Art. 2

Finalità della procedura

Obiettivo prioritario del presente documento è quello di fornire indicazioni operative rispetto a:

- oggetto e i contenuti della segnalazione;
- modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- destinatari della segnalazione;
- forme di tutela per il segnalante.

Art. 3

Oggetto della segnalazione

La segnalazione può riguardare comportamenti, rischi e irregolarità che possano arrecare danno all'azienda e/o agli utenti e non deve riguardare necessariamente fatti penalmente rilevanti.

Il whistleblowing non deve essere utilizzato per lamentele di carattere personale o per effettuare rivendicazioni o "ritorsioni" nei rapporti con i colleghi e/o superiori.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate

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'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- in pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili per consentire le opportune verifiche.

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

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta all'interno dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il settore in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il modulo con le istruzioni operative che potrà essere utilizzato per le segnalazioni è disponibile nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale "Segnalazione Illeciti".

Art. 4

Modalità di invio della segnalazione

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) compilando l'apposito modulo che sarà inviato in alla casella mail dedicata e visibile soltanto al Responsabile della prevenzione della corruzione prevenzione.anticorruzione@aocs.it;
- b) 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;
- c) a mezzo del servizio postale all'indirizzo: Prevenzione Corruzione A.O. Cosenza Via San Martino snc 87100 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" e indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione;
- d) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile della prevenzione della corruzione, il "segnalante" potrà richiedere un appuntamento in via riservata e in quella sede si provvederà a redigere apposito verbale e ad acquisire la segnalazione secondo il modello predisposto.

La segnalazione presentata o ricevuta da qualsiasi soggetto all'interno dell'azienda deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile della prevenzione della corruzione al quale è affidata la sua registrazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

Il responsabile della prevenzione della corruzione potrà contattare il "segnalante"- garantendogli la massima riservatezza - per acquisire ogni ulteriore informazione utile.

Nel rispetto delle prescrizioni in materia di riservatezza (D.Lgs n. 196/03), i dati personali del denunciante saranno conservati non oltre il tempo necessario per il perseguimento delle finalità per le quali i dati sono stati originariamente raccolti o utilizzati.

Art. 5

La segnalazione anonima

La segnalazione anonima non sarà presa in considerazione ai fini del presente regolamento ad esclusione dei casi in cui la stessa riporti fatti di particolare gravità con un contenuto dettagliato e circostanziato che possa essere oggetto di verifica.

Art. 6

Attività conseguenti alla ricezione della segnalazione

La segnalazione ricevuta sarà conservata a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione con modalità tali da garantirne la riservatezza.

La segnalazione (subirà un processo di anonimizzazione in corrispondenza dei dati identificativi del segnalante per le ragioni in precedenza espresse) potrà essere trasmessa, a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione, entro 10 giorni dalla ricezione, ad altri soggetti interessati per consentire loro le valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative da intraprendere.

Le risultanze dell'istruttoria dovranno essere comunicate al Responsabile della prevenzione della corruzione non oltre 15 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione verificherà la fondatezza delle circostanze riportate nella segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, e potrà porre in essere ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

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.

Qualora la segnalazione risulti priva di riscontro dovrà essere archiviata non appena completato l'iter di valutazione.

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

- a) ad informare la Direzione Strategica al fine di adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda compresa la denuncia all'autorità giudiziaria;
- b) ad informare il 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.

Art. 7

Forme di tutela

Forme di tutela del whistleblower (ex art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del piano nazionale anticorruzione) - Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

La norma prevede che l'identità del whistleblower (segnalante) sia protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità dello stesso a titolo di calunnia e di diffamazione o per fatto illecito (art. 2043 c.c.) e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

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.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e 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, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso (artt. 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 e s.m.e i.) e come documento non può essere oggetto di visione né di 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 e s.m.e i.

Art. 8

Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

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 nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura.

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.

Come espressamente indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione, il Responsabile della prevenzione della corruzione - per ogni procedimento - è tenuto ad attuare il monitoraggio delle segnalazioni di discriminazione nei confronti del "segnalante", al fine di valutare interventi ed azioni.

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, 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 per i Procedimenti Disciplinari, che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- c) all'ufficio legale aziendale che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare azioni a tutela dell'Azienda;
- d) al Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata direttamente dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dell'AZIENDA, al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza.

Ove il segnalante ritenga di essere discriminato dallo stesso Responsabile della Struttura di appartenenza, il Responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto a verificare quanto rappresentato dal denunciante e valutare le azioni più opportune confrontandosi con la Direzione Strategica per i casi ritenuti di maggiore gravità.

La tutela dei segnalanti sarà supportata anche da un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

A tal fine l'Azienda Ospedaliera di Cosenza pubblicherà sul sito aziendale informazioni per dipendenti sul loro diritto ad essere tutelati nel caso di segnalazione di azioni illecite.

Allo scopo è istituita nella sezione "Amministrazione Trasparente", "Altri contenuti - corruzione" una sezione denominata "Segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti e collaboratori".

Art. 9

Responsabilità del whistleblower

La tutela del segnalante viene meno nel caso di condanna in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia.

Resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del "segnalante" 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, quali per esempio 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.

In tal caso - venendo meno il diritto all'anonimato del segnalante - si provvederà ad informare il "denunciato" per eventuali conseguenti procedure da intraprendere.

Art. 10

Norme di rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto, si rinvia alle norme di legge vigenti nel tempo, fatta salva ogni successiva modifica od integrazione.

Tale regolamento potrà essere modificato anche a seguito di segnalazioni che evidenzino lacune dello stesso e descrizioni non chiare.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della Corruzione e/o un funzionario facente parte del gruppo di lavoro che effettua le istruttorie, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione all'ANAC (Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - c.d. whistleblower - G.U. serie generale n. 110 del 14 maggio 2015).

Art. 11

Periodo di validità del documento

La presente procedura è valida/o fino al dicembre 2019 in assenza di mutamenti normativi/legislativi, di variazioni organizzative o di necessità di modifica dei contenuti che determinino un aggiornamento anticipato dello stesso".