

\*\*\*\*\*

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
D.ssa Elvira Amata

IL DIRETTORE SANITARIO AZIENDALE  
Dott. Giuseppe Drago

IL SEGRETARIO

Sig. Marcello Gugliotta

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Maurizio Aricò

*(Signature of Dott. Maurizio Aricò)*

\*\*\*\*\*

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica che la presente copia di deliberazione, ai sensi dell'art. 53, comma n. 2 della L.R. 3/11/1993 n. 30, viene pubblicata nell'Albo dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa per 15 giorni consecutivi, dal 16 LUG. 2017

IL SEGRETARIO

Sig. Marcello Gugliotta

\*\*\*\*\*

La presente copia è conforme all'originale in atti

IL SEGRETARIO

**REGIONE SICILIA**  
**Assessorato Regionale Sanità**



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE**  
**RAGUSA**

**DELIBERAZIONE**

**N. 1959 del 12 LUG. 2017**

STRUTTURA PROPONENTE : U.O.C. DIREZIONE AMMINISTRATIVA OSPEDALI RIUNITI  
MODICA/SCIACI - UFFICIO ANTICORRUZIONE

Esecutiva: SI  
Atto sottoposto a controllo: NO

**OGGETTO: Adozione "Procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela del "Segnalante" (c.d.whistleblower).**

Il Responsabile del procedimento  
D.ssa Giovanna Di Stefano

Il Direttore della struttura  
Resp. Anticorruzione  
D.ssa Gabriella Merlino

Il 12 LUG. 2017, nella sede dell'Azienda Sanitaria Provinciale, il Direttore Generale Dott. Maurizio Aricò, nominato con Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 201 del 24 giugno 2014, coadiuvato, ai sensi dell'art. 7 della L. R. 30/1993, dai Sigg.:

- D.ssa Elvira Amata
  - Dott. Giuseppe Drago
  - Direttore Amministrativo
  - Direttore Sanitario
- e con l'assistenza Sig. Marcello Gugliotta, quale Segretario verbalizzante, adotta la seguente deliberazione:

Su proposta del Direttore Amministrativo degli Ospedali Riuniti Modica/Scicli, nella qualità di Responsabile Anticorruzione che con la sottoscrizione del presente atto ne attesta la regolarità formale e la legittimità;

**Premesso** che la L. n.190/2012, il D.Lgs. n.33/2013 e succ. m. e i., il D.P.R. n.62/2013 ed il Piano Nazionale Anticorruzione si collocano a valle delle recenti iniziative legislative assunte per rafforzare il sistema di lotta ai fenomeni corruttivi e di illegalità nelle pubbliche amministrazioni;

**Visto e richiamato** l'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dal comma 51 dell'art. 1 della succitata Legge n. 190/2012, che ha immesso nell'ordinamento una specifica tutela a favore del dipendente pubblico (*whistleblower*) che segnala malpratiche e condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa, la cui funzione è di fornire protezione contro possibili pregiudizi o misure discriminatorie;

**Dato atto** che il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, adottato con deliberazione del Direttore Generale n.246 del 26 gennaio 2017, nonché il Codice Etico e Comportamentale dell'A.S.P. di Ragusa, adottato con delibera n.1848 del 28 giugno 2017, prevedono l'adozione delle iniziative necessarie per l'attuazione della misura obbligatoria di prevenzione della corruzione di cui trattasi;

**Dato atto** che la determinazione n.8/2015 dell'A.N.A.C. "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" prescrive, in materia, indicazioni sia di tipo procedurale sia tecnico-informatiche;

**Evidenziato** che alla luce delle predette indicazioni fornite dall'Autorità è stata predisposta, a cura dell'Ufficio Prevenzione della Corruzione, la proposta di procedura, qui acclusa in copia per costituire parte integrante e sostanziale del presente atto, per la gestione delle segnalazioni illecite sia nella modalità cartacea, sia in quella informatizzata;

**Evidenziato**, altresì, che, per quanto attiene la modalità informatica, ci si avvarrà di una piattaforma tecnologica, con garanzia di anonimato, munita di un protocollo di crittografia, sviluppata nell'ambito del progetto "Curiamo la corruzione" di Transparency International Italia, al quale questa A.S.P. aderisce in qualità di azienda pilota, strumento senza costi diretti a carico del bilancio aziendale, senza costi diretti a carico del bilancio aziendale;

**Considerato** che la gestione e verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nelle segnalazioni sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (R.P.C.), che vi provvederà nel rispetto dei principi di imparzialità;

**Considerato**, inoltre, che per l'espletamento dell'istruttoria o di parte di essa il R.P.C. potrà avvalersi di personale di supporto dallo stesso individuato, sottoposto agli stessi vincoli di riservatezza ed imparzialità cui è soggetto il predetto Responsabile;

**Precisato** che eventuali forme di abuso e di utilizzo improprio della presente procedura *whistleblowing* effettuate al solo scopo di danneggiare questa Azienda saranno fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle ulteriori sedi;

**Ritenuto** pertanto di adottare, secondo l'acclusa proposta, parte integrante e sostanziale del presente atto, la "Procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela del "Segnalante" (c.d. *whistleblower*);

**Rilevata** l'urgenza di provvedere in merito, ai fini di una celere operatività degli adempimenti connessi;

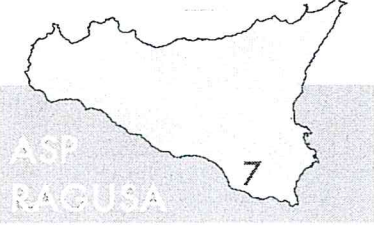
**Sentiti** i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario ciascuno per quanto di rispettiva competenza;

## DELIBERA

per i motivi di cui in premessa che qui si intendono ripetuti e trascritti:

- 1) di adottare specifica procedura di gestione delle segnalazioni e di tutela della riservatezza "*whistleblowing*" come da schema accluso al presente atto per costituire sua parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che:
  - a) la procedura di gestione delle segnalazioni e di tutela della riservatezza "*whistleblowing*" è attuativa delle misure obbligatorie di prevenzione della corruzione e viene adottata per gli effetti di garanzia che il legislatore ha riservato al dipendente che segnala malpratiche e condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 54 bis del D.Lgs. n.165/2001;
  - b) la gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate dalle segnalazioni di cui sopra, sono affidate al R.P.C. che vi provvederà nel rispetto dei principi di imparzialità;
  - c) per l'espletamento per l'espletamento dell'istruttoria o di parte di essa il R.P.C. potrà avvalersi di personale di supporto dallo stesso individuato, sottoposto agli stessi vincoli di riservatezza ed imparzialità cui è soggetto il predetto Responsabile
- 3) di stabilire che eventuali forme di abuso e di utilizzo improprio della presente procedura *whistleblowing* effettuate al solo scopo di danneggiare questa Azienda saranno fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle ulteriori sedi
- 4) di dare mandato ai Direttori/Responsabili delle articolazioni aziendali di dare massima divulgazione al presente provvedimento presso il personale tutto ( dirigenza e comparto) di rispettiva afferenza;
- 5) di disporre la tempestiva pubblicazione della procedura sul sito internet ed intranet dell'Azienda, al fine di darne la massima diffusione ai dipendenti, all'utenza e ai soggetti terzi;
- 6) di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa;
- 7) attribuire la clausola di immediata esecutività alla presente deliberazione

Data _____		Esercizio <u>2017</u>	
Importo	Autorizzato	Ordine	Conto
Visto: Il Direttore del Settore Economico Finanziario		Il Contabile	
.....		.....	

	<p><i>Ufficio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione</i></p>	<p><i>Procedura operativa</i></p>		<p><i>Pagine 1/9</i></p>
--	---	---------------------------------------	--	--------------------------

***Procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela del "Segnalante" (whistleblower)***

<p><i>Data emissione</i></p>	<p><i>Revisione</i></p>	<p><i>Causale</i>   <i>Art.54- bis D.Lgs. n.165/2001;</i>   <i>Art. 8 D.P.R. n.62/2013;</i>   <i>Artt. 6 e ss. Codice etico e di comportamento ( approvato con delib. n.1848 del 28 giugno 2017)</i></p>	<p><i>Redazione</i>   <i>D.ssa Giovanna Di Stefano</i></p>	<p><i>Verifica</i>   <i>D.ssa Gabriella Merlino</i></p>	<p><i>Approvazione</i>   <i>Delibera D. G. n. __ del _____</i></p>
------------------------------	-------------------------	--	--	---	--





*Procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela del  
"Segnalante" (whistleblower)*

*Sommario*

<i>1. Presupposto normativo della tutela del dipendente che segnala illeciti.....</i>	<i>pag.3</i>
<i>2. Definizione del "Segnalante" – Ruolo di interesse pubblico .....</i>	<i>pag.3</i>
<i>3. Finalità.....</i>	<i>pag.4</i>
<i>4. Eccezioni alla disciplina della tutela.....</i>	<i>pag.4</i>
<i>5. Campo di intervento soggettivo.....</i>	<i>pag.5</i>
<i>6. Campo di intervento oggettivo .....</i>	<i>pag.5</i>
<i>7. Destinatari della segnalazione .....</i>	<i>pag.5</i>
<i>8. Contenuti della segnalazione.....</i>	<i>pag.6</i>
<i>9. Modalità di segnalazione.....</i>	<i>pag.7</i>
<i>10. Tutela del Segnalante .....</i>	<i>pag.7</i>
<i>11. Divieto di discriminazione.....</i>	<i>pag.8</i>
<i>12. Responsabilità del Segnalante.....</i>	<i>pag.9</i>
<i>13. Archiviazione, rendicontazione e monitoraggio .....</i>	<i>pag.9</i>
<i>14. Disposizioni finali.....</i>	<i>pag.9</i>





## 1. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (c.d. whistleblower) – PRESUPPOSTO NORMATIVO

*Nell'ambito delle misure introdotte dalle norme in materia di anticorruzione, un elemento particolarmente innovativo, in linea con le raccomandazioni internazionali rivolte all'Italia da parte di diversi organismi dell'OCSE, è costituita dalla tutela del dipendente che segnala illeciti.*

*L'art.1 , comma 51, della Legge n. 190/2012 “ Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella Pubblica Amministrazione” ha novellato il decreto legislativo n.165/2001, inserendo l'art. 54-bis rubricato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, che introduce nell'ordinamento italiano stringenti misure di tutela al fine di favorire l'emersione di comportamenti illeciti.*

*Una delle principali sfide che la corruzione pone, infatti, è quella di riuscire a far emergere il reato stesso, caratterizzato da un elevato indice di occultamento. Da qui l'esigenza di uno strumento che incentivi la propensione individuale alla segnalazione, tutelando da ritorsioni il soggetto che decide di segnalare comportamenti non conformi.*

*L'attuale Piano Nazionale Anticorruzione e le Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, adottate dall'Autorità con Determinazione n. 6/2015, riconducono espressamente la tutela del dipendente tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie in quanto disciplinate dalla legge che, quindi, le amministrazioni pubbliche devono porre in essere ed attuare.*

*La presente procedura è redatta nel rispetto:*

- *dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, così come introdotto dalla Legge n.190/2012*
- *delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione e delle Linee Guida di cui alla Determinazione n. 6/2015*
- *delle disposizioni già introdotte dagli artt. 6 e ss. del Codice Etico e di comportamento, approvato con deliberazione n. 1848 del 28 giugno 2017*

## 1. DEFINIZIONE DEL “SEGNALANTE” (c.d. whistleblower) – RUOLO DI INTERESSE PUBBLICO

*Il Whistleblower ( d'ora in avanti “Segnalante”) è colui che testimonia un illecito o una irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie funzioni e che decide di inoltrare una segnalazione ad un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Egli svolge un ruolo di interesse pubblico dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli per l'ente o per la comunità.*

*L'attività del Segnalante, nelle intenzioni del legislatore, non deve essere considerata in senso negativo, assimilabile ad un comportamento come la delazione, ma come uno strumento destinato ad eliminare ogni possibile forma di “malpractice” ed orientato attivamente all'eliminazione di ogni fattore di corruzione all'interno dell'ente, nel rispetto dei principi, sanciti dalla Carta Costituzionale, di legalità, imparzialità e buon andamento della funzione amministrativa (art. 97).*

*Il Whistleblowing è l'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere il Whistleblower*





### 3. FINALITA'

*L'Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa (d'ora in avanti A.S.P.) adotta la presente procedura al fine di favorire la presentazione di segnalazioni da parte dei propri collaboratori che possono portare all'emersione di fenomeni interni di corruzione, nell'ampia accezione data a quest'ultimo termine nell'ambito della Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ripresa successivamente dal Piano Nazionale Anticorruzione e, in coerenza, dal Piano di Prevenzione della Corruzione aziendale.*

*E' importante sottolineare che la segnalazione ha specificatamente una valenza preventiva, non repressiva. Si segnala per indicare un "pericolo", per "sollevare una questione", non per denunciare un reato.*

*La presente procedura, quindi, intende porsi quale strumento guida per fornire al "Segnalante" risposte certe sulle procedure e dinamiche della gestione della denuncia, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze riguardo alla procedura da seguire ed i timori di ritorsioni e discriminazioni.*

*In tale prospettiva, 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 che, con l'introduzione della normativa in materia di prevenzione della corruzione vengono offerte*

### 4. ECCEZIONI ALLA DISCIPLINA DELLA TUTELA

*Il costrutto del primo comma dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 prevede l'elencazione delle tre eccezioni alla disciplina a tutela del Segnalante e, precisamente, le ipotesi in cui questi commetta e provochi:*

- *calunnia<sup>1</sup>*
- *diffamazione o danno ingiusto<sup>2</sup>*
- *qualunque lesione di interessi tutelati dall'ordinamento giuridico ai sensi dell'art. 2043 del c.c.<sup>3</sup>*

*Per le conseguenze derivanti da comportamenti illeciti da parte del Segnalante, si rinvia al punto 12*

<sup>1</sup> C.P.: art.38 Calunnia

Chiunque, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'autorità giudiziaria o ad altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne o alla Corte penale internazionale, incolpa di un reato taluno che egli sa innocente, ovvero simula a carico di lui le tracce di un reato, è punito con la reclusione da due a sei anni. La pena è aumentata se s'incolpa taluno di un reato per il quale la legge stabilisce la pena della esclusione superiore nel massimo a dieci anni, o un'altra pena più grave

<sup>2</sup> C.P.: Art. 595 Diffamazione

Chiunque, fuori dai casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a euro 1.032.

Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a euro 2.065.

Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore a euro 516.

Se l'offesa è recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza o ad un'autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate

<sup>3</sup> 2043 c.c. Risarcimento per fatto illecito

Qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno



## 5. CAMPO D'INTERVENTO SOGGETTIVO: CHI PUO' FARE UNA SEGNALIZIONE

*La presente procedura si applica nei confronti di tutti i soggetti individuati all'art. 2 del Codice Etico e di Comportamento aziendale e, pertanto, oltre che ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, anche a tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con l'Azienda ed operano e concorrono a perseguirne gli obiettivi quali:*

- *personale medico, veterinario, sanitario convenzionato*
- *personale in comando, distacco o fuori ruolo, comunque vincolato da un rapporto di lavoro con l'Azienda*
- *consulenti e collaboratori a qualunque titolo*
- *dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici di beni e/o servizi, che realizzano opere in favore dell'Azienda*
- *borsisti, stagisti e tirocinanti*
- *personale assunto con contratti di somministrazione di beni e servizi*

## 6. CAMPO DI INTERVENTO OGGETTIVO: COSA SI PUO' SEGNALARE.

*Non essendo possibile individuare a priori una lista completa e tassativa di fattispecie di comportamenti, reati o irregolarità, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si precisa che la segnalazione può riguardare azioni o omissioni:*


- a. che potrebbero configurare reati contro la pubblica amministrazione, come da elenco di cui all'Allegato 1 al presente documento*
- b. che costituiscono un abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati oppure circostanze in cui 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 ( ad es. casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni)*
- c. violazioni del Codice Etico e di Comportamento e dei Codici Disciplinari ( ad es. situazioni di conflitto d'interessi)*
- d. che consistono in illegittimità o illeciti amministrativi e che possono comportare danni patrimoniali all'Azienda ad altre Amministrazioni Pubbliche o alla collettività*

*Non rientrano nella presente procedura le lamentele di carattere personale del "Segnalante", o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, oppure di altro genere personale in quanto già disciplinate da altre procedure.*

*Il "Segnalante" è tenuto ad indicare tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti riportati nella segnalazione*

## 7. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

*Per garantire certezza di azione ed evitare fuoriuscita di notizie in grado di compromettere l'immagine dell'A.S.P. e/o la persona del "Segnalante", si individua quale unico soggetto competente a ricevere le*





segnalazioni il Responsabile per la prevenzione della corruzione (da ora in avanti R.P.C.), il quale potrà acquisire ulteriori informazioni, utili a circostanziare la denuncia, presso gli uffici interessati o coinvolti in ordine all'oggetto della segnalazione oppure ascoltando direttamente il "Segnalante". Il R.P.C. per lo svolgimento dell'attività oggetto della presente procedura potrà avvalersi della collaborazione del personale di supporto assegnato all'Ufficio, il quale avrà gli stessi vincoli di riservatezza e le stesse responsabilità cui è sottoposto il R.P.C.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il R.P.C. inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti – anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti – quali:

- 1) il dirigente responsabile della struttura dove si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato
- 2) l'ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare
- 3) l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'A.N.A.C., per i profili di rispettiva competenza

La tutela della riservatezza del "Segnalante" va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a terzi.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'A.S.P., dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del "Segnalante".

I soggetti interni all'A.S.P. informeranno il R.P.C. dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti o all'A.N.A.C, la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione di whistleblowing ( art. 54-bis d.lgs. n. 165/2001).

L'invio della segnalazione non esonera comunque il "Segnalante" dall'obbligo di denunciare alla competente autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Le segnalazioni che riguardano la figura del R.P.C. e devono essere indirizzate al Direttore Generale.

Le segnalazioni che riguardano la Direzione Strategica aziendale, se degne di fondatezza, andranno comunicate alle competenti autorità.

## 8. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

Il "Segnalante" deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

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

- a. generalità del soggetto che effettua la segnalazione ("Segnalante"), con indicazione del profilo professionale e della funzione svolta all'interno dell'A.S.P., se dipendente
- b. una chiara ed esaustiva esposizione dei fatti oggetto di segnalazione avendo cura di indicare i soggetti coinvolti
- c. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi
- d. l'indicazione di eventuali 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 reale sussistenza di quanto segnalato

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentono di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dalla presente procedura, 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 adeguatamente dettagliato e circostanziato. Per facilitare la segnalazione, si rinvia al modello fac-simile e alla segnalazione via web (vedi paragrafo) disponibili nella rete INTERNET in "Amministrazione Trasparente" -Altri contenuti – Prevenzione della corruzione –sotto sezione "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza"

## 9. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere:

### 9.1 Segnalazione verbale

Il "Segnalante" rilascia dichiarazione a voce al R.P.C. che trascrive in verbale

### 9.2 Segnalazione scritta

Va redatta sul modello fac-simile pubblicato in INTERNET in "Amministrazione Trasparente" (vedi sopra), che prevede le informazioni utili al R.P.C. per la presa in carico della segnalazione scritta.

Le modalità di invio della segnalazione scritta:

- a. potrà essere consegnata in via diretta e personale al R.P.C. previo appuntamento in via riservata
- b. potrà essere inviata a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in busta chiusa, recante all'esterno la dicitura "riservata/personale" a garanzia di riservatezza, indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell'A.S.P. di Ragusa, Via G. Di Vittorio 51 Ragusa

### 9.3 Segnalazione criptata (via web)

E' possibile effettuare la segnalazione su piattaforma informatica, con la garanzia dell'anonimato.

Tale strumento è stato sviluppato nell'ambito del progetto "Curiamo la corruzione", di Transparency International Italia al quale l'A.S.P. aderisce. Per segnalare bisogna andare all'indirizzo <https://segnalazioni.curiamolacorruzione.it/#/> e selezionare come destinatario l'A.S.P. di Ragusa.

Il trasferimento dei dati in forma riservata è assicurato da un protocollo di crittografia. La segnalazione viene fatta attraverso un questionario e verrà ricevuta dal R.P.C. e da Transparency International Italia che monitorerà lo scambio di informazioni tra R.P.C. e "Segnalante". Nel momento dell'invio, il "Segnalante" riceve un codice alfanumerico che gli permetterà di verificare successivamente lo stato di avanzamento e, soprattutto, di dialogare e scambiare messaggi in maniera totalmente anonima con il destinatario anche per trasmettere eventuali informazioni aggiuntive

## 10. TUTELA DEL SEGNALANTE

- 1) 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, a partire dal momento dell'invio della segnalazione;

- 2) L'identità del "Segnalante" non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti alla riservatezza dell'informazione;
- 3) La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinar, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento;
- 4) Per quanto concerne in particolare l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare a seguito della segnalazione/denuncia, l'identità del "Segnalante" può essere rivelata all'accusato solo nei seguenti casi:
  - a) in presenza del consenso espresso del "Segnalante"
  - b) qualora la contestazione d'addebito risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del "Segnalante" risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, purché tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la produzione di una memoria difensiva
- 5) La segnalazione, come previsto dall'art. 54-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001 è sottratta all'accesso, previsto dagli artt. 22 e seg. Della Legge n. 241/1990 e succ. m.e i.. Il documento non può, pertanto essere oggetto di visione, né di estrazione copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art.24, comma 1, lett. a) della predetta disposizione.

## 11. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

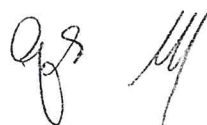
Nei confronti del "Segnalante" non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sul suo stato, sul suo rapporto con l'A.S.P. e sulle condizioni di lavoro per motivi direttamente o indirettamente collegati alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'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 il "Segnalante" ed il denunciato siano entrambi dipendenti dell'A.S.P.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di avere effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al R.P.C. che, valutata la sussistenza degli elementi con il supporto degli uffici aziendali competenti, può segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a. Alla Direzione aziendale
- b. 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
- c. Alla 'Ispettorato della Funzione Pubblica





## 12. LA RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

*La tutela del "Segnalante" non trova applicazione nei casi già indicati al punto 4. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del "Segnalante" nell'ipotesi di segnalazione calunniosa e diffamatoria.*

*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 ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura*

## 13. ARCHIVIAZIONE, RENDICONTAZIONE E MONITORAGGIO

*I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge (D.Lgs. n.196/2003)*

*Il R.P.C. rende conto, con modalità atte a garantire la riservatezza dell'identità del "Segnalante", del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento, all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, comma 14 della L. n.190/2012 e attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale dei dati aggregati delle segnalazioni pervenute.*

*Il R.P.C. prevede, entro il primo anno di applicazione della presente procedura, la somministrazione di un questionario di verifica e monitoraggio ex post, relativo all'impatto e alla confidenza acquisita con lo strumento in questione.*

*Il R.P.C. garantisce, inoltre, ciclicamente al personale dipendente specifica diffusione e formazione per ricordare le finalità dell'istituto "whistleblowing" e la procedura per il suo utilizzo.*

*I dati rilevati attraverso le segnalazioni e relative istruttorie costituiscono oggetto e contenuto di analisi per l'identificazione di aree critiche aziendali, azioni di miglioramento di qualità ed efficacia del sistema di prevenzione della corruzione, oltre che elementi di aggiornamento/integrazione della mappa dei rischi del P.T.P.C.T. aziendale e del Codice Etico e di Comportamento*

## 14. DISPOSIZIONI FINALI

*Le violazioni degli obblighi previsti nella presente procedura configurano responsabilità disciplinare per inosservanza delle disposizioni di servizio qualora, a seconda della fattispecie, non siano individuabili illeciti disciplinari più gravi.*

*La presente procedura sarà oggetto di revisione periodica e comunque tempestiva in ragione di modifiche dell'assetto organizzativo, delle responsabilità ed in attuazione di nuove indicazioni/aggiornamento, intervenuti nella materia, nonché sulla base degli esiti derivanti dal monitoraggio sullo stato di attuazione e controllo interno.*



## ALLEGATO 1

### *Reati contro la Pubblica Amministrazione*

- Art. 314 *Peculato*
- Art. 316 *Peculato mediante profitto dell'errore altrui*
- Art.316-bis *Malversazione a danno dello Stato*
- Art.316-ter *Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato*
- Art.317 *Concussione*
- Art.318 *Corruzione per un atto d'ufficio*
- Art.319 *Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio*
- Art.319-ter *Corruzione in atti giudiziari*
- Art.320 *Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio*
- Art.322 *Istigazione alla corruzione*
- Art. 322-bis *Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi della Comunità Europea e di Stati Esteri*
- Art.323 *Abuso d'ufficio*
- Art.325 *Utilizzazioni di invenzioni o scoperte conosciute per ragioni d'ufficio*
- Art.326 *Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio*
- Art. 328 *Rifiuto di atti d'ufficio – Omissione*
- Art. 329 *Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente di Pubblica Sicurezza*
- Art.331 *Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità*
- Art.334 *Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dell'autorità amministrativa*
- Art. 335 *Violazione colposa di doveri inerenti la custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa*

