REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

FASI	QUALIFICA	NOMINATIVO	FIRMA
Redazione	Responsabile U.O.C. Affari Generali e Legali Coordinatore del gruppo di lavoro	M. Aramini	
	Funzionario U.O.C. Affari Generali e Legali	M. Rizzini	
Verifica	Resp. f.f. U.O.S. Accreditamento e Qualità	B. Russo	
	Responsabile U.O.C. Affari Generali e Legali - Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza	M. Aramini	
	Resp. U.O.S. Avvocatura	F. Ciniselli	
Approvazione	Direttore Dipartimento Servizi Amministrativi	G. Beatrice	
Autorizzazione	Direttore Amministrativo	P. Puorro	
	Direttore Sanitario	F. Reitano	
	Direttore Socio Sanitario	A. Gozzini	
Deliberato	Deliberazione n. 463 del 26/06/2019		

DATA	REVISIONE Rev. n°	DESCRIZIONE
Maggio 2016	0	Prima emissione
Maggio 2019	1	Aggiornamento in conformità a modifiche normative

INDICE

PREMESSA **4**

1. SCOPO **4**

2. CAMPO DI APPLICAZIONE **4**

3. DEFINIZIONI **5**

4. RESPONSABILITÀ **6**

5. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ **7**

5.1 SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE SEGNALAZIONI 7
5.2 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI 7
5.3 MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE 8
5.4 VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI 9
5.5 FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER) 10
5.6 SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI 11
5.7 INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE 11
5.8 AZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA A SEGUITO DI ANALISI SEGNALAZIONI PER MODIFICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEI RISCHI (MODIFICA PTPC) ... 11

6. DIAGRAMMA DI FLUSSO **12**

7. INDICATORI DI CONTROLLO **14**

8. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO **14**

9. ALLEGATI **15**

Premessa

L'art.1, comma 51, della legge n.190/2012, ha inserito nel decreto legislativo n.165/2001 l'art. 54-bis: "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", successivamente modificato dalla legge n.179/2017, in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come "Whistleblowing". Attraverso le segnalazioni il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) può svolgere la propria attività di prevenzione in quanto viene a conoscenza di possibili rischi di irregolarità, di illeciti o di episodi di corruzione. La segnalazione è incentivata attraverso un'adeguata tutela del Segnalante rispetto a possibili ritorsioni.

1. Scopo

Il presente regolamento si prefigge lo scopo di disciplinare la procedura di segnalazione di condotte illecite (Whistleblowing) da parte dei dipendenti e dei collaboratori dell'ASST di Pavia al fine di garantire un'adeguata tutela del soggetto che segnala illeciti (Segnalante o Whistleblower).
L'obiettivo del regolamento è favorire una manifestazione di senso civico attraverso cui il Segnalante (Whistleblower) contribuisce a mettere in luce ed a prevenire dei rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione di appartenenza.

2. Campo di applicazione

Il regolamento si applica a tutti i dipendenti e collaboratori dell'ASST di Pavia, come dettagliatamente definiti al punto 5.1, i quali nel corso della propria attività lavorativa vengano a conoscenza di episodi e/o fatti che possano costituire rischi di irregolarità, illeciti o corruzione. Il regolamento entra in vigore dalla data di esecutività dell'atto deliberativo di approvazione.

3. Definizioni

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.

RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER): soggetto che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

WHISTLEBLOWING: atto di segnalazione di condotte illecite.

PUBBLICO UFFICIALE: L'art. 357 del Codice Penale dispone che "*agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali, coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*". Agli stessi effetti, come disposto dal secondo comma dell'art. 357 novellato dalla l. n. 86/90 e successivamente modificato dalla l. n. 181/92, "*è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi*".

INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO: L'art. 358 del c.p. dispone che "*agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio*". Il secondo comma, novellato dalla l. n. 86/90 e successivamente dalla l. n. 181/92, aggiunge che per "*pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale*".

4. Responsabilità

Attività	Dipendente/Collaboratore ASST (Segnalante – Whistleblower)	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)	Dirigente Responsabile di Struttura	Dirigenti e funzionari di ASST	UPD
Invio della segnalazione al RPCT	R	C			
Avvio del procedimento: verifica, accertamento della fondatezza della segnalazione	C	R		C	
Partecipazione alle commissioni, mantenimento della riservatezza delle informazioni				R	
In caso di infondatezza della segnalazione: chiusura del procedimento	C	R			
In caso di fondatezza della segnalazione, avvio della fase istruttoria: comunicazione al Responsabile di Struttura		R	C		
Valutazione da parte del Responsabile di Struttura e adozione dei provvedimenti gestionali e disciplinari conseguenti			R		
Comunicazione al RPCT da parte del Responsabile di Struttura sull'esito del procedimento.		C	R		
Comunicazione al Segnalante da parte del RPCT sull'esito del procedimento e chiusura.	C	R			
In caso di adozione di misure ritenute ritorsive da parte del Segnalante:					
-Comunicazione del Segnalante all'ANAC o all'organizzazione sindacale per inoltro ad ANAC;	R				
-Segnalazione facoltativa al RPCT	R	C			
Verifica della sussistenza di misure ritorsive (se segnalato al RPCT	C	R			
In caso di sussistenza di elementi che configurino misure ritorsive, invio della segnalazione al Dirigente Responsabile competente o all'UPD		R	C		C
Avvio di istruttoria ed adozione di provvedimenti conseguenti			R		R

R= Responsabile C= Coinvolto

5. Descrizione delle attività

5.1 Soggetti che possono effettuare segnalazioni

I Soggetti che possono segnalare illeciti sono i dipendenti pubblici: si intendono quindi tutti i dipendenti dell'ASST di Pavia, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato. A questi si aggiungono i collaboratori dell'Ente, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione, di somministrazione ed i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'ASST di Pavia.

5.2 Oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni avranno ad oggetto comportamenti, rischi o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.
In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:
- che costituiscano reato, per esempio, contro la Pubblica Amministrazione come
da Libro II - Titolo II del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: peculato – art. 314, malversazione – art. 316 bis, indebita percezione di erogazioni – art. 316 ter, concussione – art. 317, corruzione – art. 318, induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319 quater, abuso d'ufficio – art. 323, rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio – art. 326, turbata libertà degli incanti – art. 353; turbata libertà del procedimento di scelta del contraente – art. 353 bis, etc), contro la persona come da Libro II – Titolo XII del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: violenza – art.610, minaccia – art. 612, etc), contro il patrimonio (furto – art. 624, truffa – art. 640);
- poste in essere in violazione del Codice di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale concreto all'ASST;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'ASST;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente, purché connesso all'attività dell'ASST;
- che rechino pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti.

La segnalazione non deve riguardare rimostranze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro.

Ciò premesso, si evidenzia che la segnalazione di cui alla presente disciplina non assolve né sostituisce gli obblighi previsti dall'art. 331 c.p.p., che testualmente si riporta: "i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di un reato perseguibile di ufficio, devono farne denuncia per iscritto, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuito.

Pertanto, qualora il dipendente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, o di incaricato di pubblico servizio, ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, il dipendente ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dal sopracitato art.331 c.p.p..

Nel caso in cui un dipendente o collaboratore dell'ASST nel corso della propria attività istituzionale rilevi fatti che comportino un "danno erariale", si rimanda alle indicazioni operative di cui al successivo punto 8.2.

5.3 Modalità e destinatari della segnalazione

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASST di Pavia con le seguenti modalità.

- Mediante l'utilizzo della piattaforma informatica "WhistleblowingPA" accessibile al seguente link: https://asstpavia.whistleblowing.it/. Detta piattaforma informatica consente di inviare una segnalazione attraverso la compilazione di un questionario. Il sistema consente anche la gestione delle segnalazioni anonime purché siano compilati tutti i campi obbligatori presenti, al fine di circostanziare adeguatamente la segnalazione. La segnalazione viene ricevuta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del Segnalante; nel momento dell'invio della segnalazione, il Segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti; la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale, previo appuntamento con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

In ogni caso, l'identità del Segnalante sarà conosciuta solo dall'Ufficio del RPCT, composto dal predetto Responsabile e da un collaboratore amministrativo assegnato al proprio Ufficio, che ne garantiranno la riservatezza.

Il sistema consente la registrazione di segnalazioni anonime tuttavia esse saranno prese in considerazione solo qualora siano relative a fatti di particolare gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, verificabile e – ove possibile – supportato da elementi probatori, a tutela del denunciato, sufficientemente circostanziate e caratterizzate dall'indicazione di precisi elementi fattuali. Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.

5.4 Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, sono affidate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). Il predetto Responsabile, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi di norma entro trenta giorni, salvo la necessità di prorogare detto termine in casi di istruttorie di particolare complessità. L'istruttoria verrà effettuata nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, avvalendosi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali. Il RPCT potrà in particolare avvalersi di apposite commissioni, da Egli stesso costituite, alle quali parteciperanno dirigenti e funzionari di ASST, in possesso delle competenze tecniche e del rilievo istituzionale necessario nel caso concreto, al fine di produrre le relazioni e la documentazione richiesta dal RPCT. Tutti i dirigenti e funzionari convocati dal RPCT sono tenuti a partecipare fattivamente, secondo competenza, alle suddette commissioni e comunque a fornire al RPCT ogni dovuta collaborazione, mantenendo assoluto riserbo riguardo alle informazioni fornite.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il RPCT provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente 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.

Nel caso in cui il fatto segnalato sia ascrivibile ad un dirigente, il RPCT trasmette gli atti al Dirigente sovraordinato, che provvede all'esercizio dell'azione disciplinare e all'assunzione dei provvedimenti di chiusura del relativo procedimento.

Il dirigente responsabile dell'azione disciplinare informerà il RPCT dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione.

Tempi per la conclusione del procedimento

Il Segnalante, entro quarantacinque giorni dall'inoltro della segnalazione, salvo eventuale proroga dei termini dell'istruttoria, sarà informato dell'esito della stessa da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

5.5 Forme di tutela del Segnalante (Whistleblower)

L'identità del Segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta nei paragrafi che precedono. Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'Amministrazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

La norma citata (art. 54-bis D. Lgs. n. 165/2001, come modificata dalla Legge n.179/2017 prevede altresì, al comma 1, che i dipendenti che segnalano al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza o all'ANAC o denunciano all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non possano essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti, o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, determinata dalla segnalazione.

Il dirigente che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore, deve informare il RPCT, utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del Segnalante e provvedendo altresì, se del caso e se ne sussiste la competenza, ad esperire il relativo procedimento disciplinare.

La violazione della tutela della riservatezza del Segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio.

Infine, sempre si sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. n.165/2001, la denuncia di condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti di cui all'art.22 e seguenti della legge n.241/1990 e successive modificazioni e integrazioni.

Le tutele di cui al presente paragrafo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria e contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

5.6 Segnalazione di comportamenti discriminatori

L'ASST di Pavia tutela il Segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc., applicando, nei confronti del/i soggetto/i autore/i della stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

L'adozione di misure ritenute ritorsive di cui sopra nei confronti del Segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ASST di Pavia.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ha inoltre la possibilità di dare notizia circostanziata della discriminazione al RPCT. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- al dirigente sovraordinato al dipendente che ha operato la discriminazione che deve valutare 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 che ha operato la discriminazione;
- all'U.P.D. 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.

5.7 Iniziative di sensibilizzazione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'istituto sia mediante la divulgazione del presente Regolamento attraverso la pubblicazione sul sito internet ed intranet aziendale al quale accedono tutti i dipendenti, sia mediante iniziative di informazione anche attraverso l'utilizzo di strumenti FAD.

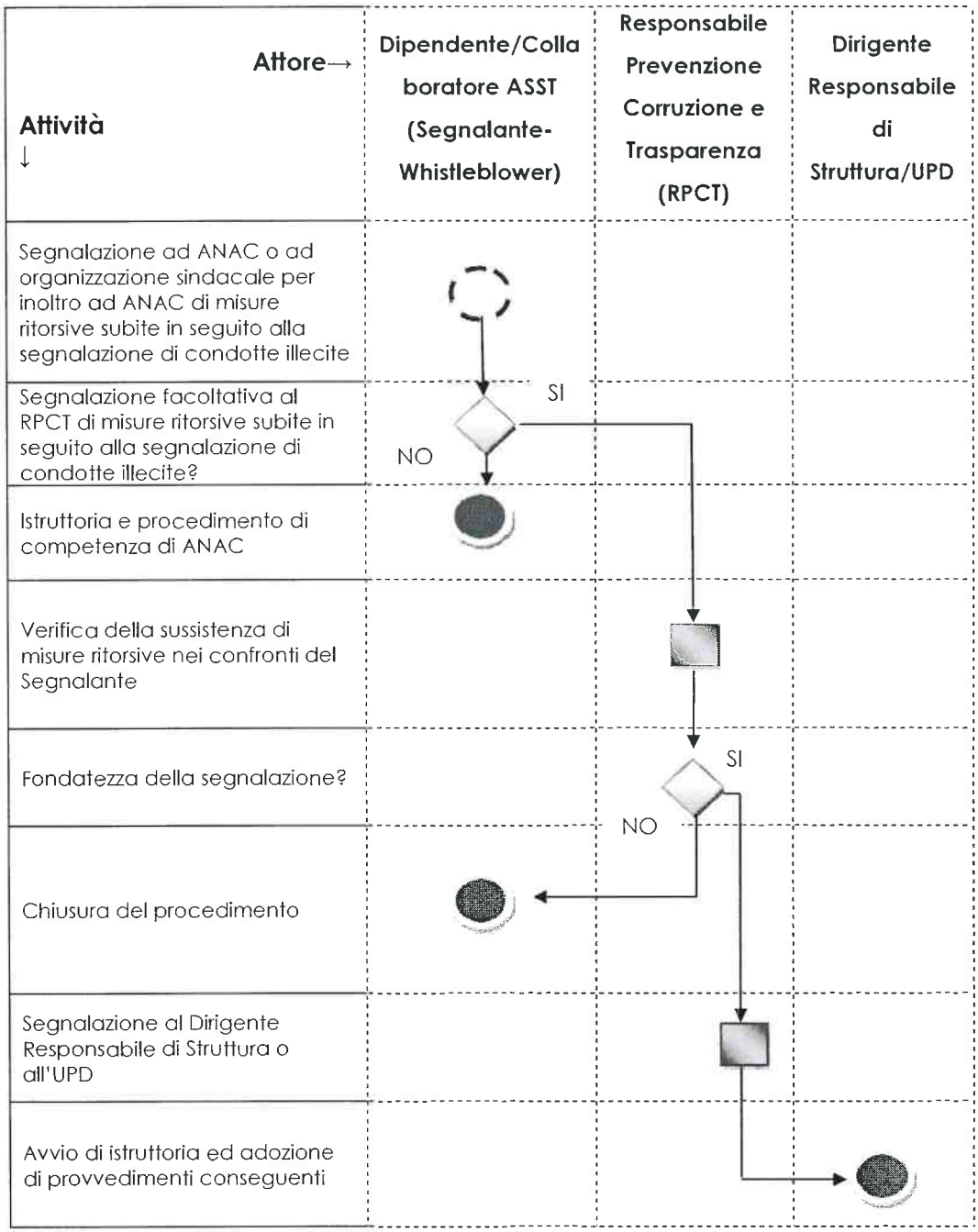
5.8 Azione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza a seguito di analisi segnalazioni per modificazione delle misure di prevenzione dei rischi (modifica PTPC)

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione vigente in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza predispone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle adottate ed inserite nel Piano.

6. Diagramma di flusso

Attore→ Attività ↓	Dipendente/Collaboratore ASST (Segnalante-Whistleblower)	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)	Dirigente Responsabile di Struttura
Invia segnalazione al RPCT			
Avvia il procedimento, si accerta della fondatezza della segnalazione			
Istituzione di apposite commissioni/ richiesta di collaborazione a funzionari e dirigenti			
Fondatezza della segnalazione?		NO / SI	
Chiusura del procedimento			
Avvia la fase istruttoria			
Comunica al Responsabile di Struttura			
Valutazione della situazione			
Adotta provvedimenti conseguenti			
Comunica al RPCT l'esito del procedimento.			
Chiude la pratica e comunica l'esito al segnalante.			

Segnalazione di misure ritenute ritorsive da parte del Segnalante



7. Indicatori di controllo

$$\frac{\text{Numero segnalazioni prese in carico o archiviate}}{\text{Numero segnalazioni ricevute}} = 1$$

$$\frac{\text{Numero procedimenti avviati e conclusi}}{\text{Numero segnalazioni prese in carico}} = 1$$

8. Documenti di riferimento

Il presente Regolamento è adottato ai sensi delle seguenti disposizioni normative e documenti che si intendono integralmente richiamati:

- Art.1, comma 51, della legge n.190/2012, che ha inserito nel decreto legislativo n.165/2001 l'art. 54-bis: "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come "Whistleblowing".
- Circolare n.1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- D.g.r. n.X/2871 del 12 dicembre 2014 "Disciplina delle misure per la tutela del dipendente regionale che segnala illeciti (Whistleblower)".
- D.g.r. n.X/4878 del 7 marzo 2016, con la quale si impegnavano gli Enti del Sistema Regionale di cui all'allegato A1 della L.R. n.30/2006, qualora ne fossero stati sprovvisti, ad approvare uno specifico Regolamento per disciplinare gli adempimenti e le misure di tutela dei dipendenti che segnalano illeciti (Whistleblower), in conformità con la disciplina regionale approvata con la sopra richiamata D.g.r. n.X/2871/2014;
- Legge n.179/2017 "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", che modifica l'art.54-bis del D.lgs. n.165/2001.
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).
- Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).
- Il Codice di Comportamento.
- Artt. 318, 319 e 319 ter, 319 quater del Codice penale per i reati di corruzione.
- Determinazione ANAC n.6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)".

9. Allegati

MOD01.727.DAM01.50201/REG.04 Appendice Normativa
MOD02.727.DAM01.50201/REG.04 Indicazioni operative per la denuncia del danno erariale