

S.C. STAFF, INNOVAZIONE, SVILUPPO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE - 1117 REG.DEC.

OGGETTO: Adozione del “Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte dei dipendenti dell’Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina e per la garanzia delle relative forme di tutela”

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
AZIENDA SANITARIA UNIVERSITARIA
GIULIANO ISONTINA**

**DECRETO
DEL DIRETTORE GENERALE**

L’anno **duemilaventuno**
il giorno ventiquattro del mese di DICEMBRE

IL DIRETTORE GENERALE

dott. Antonio Poggiana

nominato con Delibera della Giunta Regionale n° 2266 dd. 27 dicembre 2019

OGGETTO: Adozione del “Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte dei dipendenti dell’Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina e per la garanzia delle relative forme di tutela”

Premesso che

la Legge 6.12.2012, n. 190, *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*, ha inserito nel D.lgs. 165/2001 l’art. 54-bis rubricato “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”, introducendo nell’ordinamento nazionale una prima forma di tutela dei dipendenti pubblici che segnalano condotte illecite all’interno dell’ambiente di lavoro;

in data 29.12.2017, è entrata in vigore la Legge 30.11.2017, n. 179, *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siamo venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*, che ha modificato, sostituendolo, l’art. 54-bis del D.lgs. 165/2001;

l’ANAC, con determinazione n. 6 del 28.4.2015, ha adottato le prime “*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*” e, successivamente, con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 l’ANAC è nuovamente intervenuta sul tema adottando le “*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54 del D.lgs. 165/2001*”, attualmente in vigore; evidenziato che nelle Linee guida ANAC del 2021 viene precisato che “*Nella predisposizione delle Linee guida l’Autorità ha considerato i principi espressi in sede europea dalla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56) e gli effetti che possono produrre sul sistema di tutela previsto dal nostro ordinamento nazionale e dalle presenti Linee Guida. ANAC si riserva di adeguare, eventualmente, il presente documento al contenuto della legislazione di recepimento da adottarsi entro il 17 dicembre 2021. Le Linee guida pertanto presentano un carattere transitorio nei limiti in cui potranno essere successivamente adeguate rispetto al recepimento della citata Direttiva*” e che, pertanto, eventuali nuovi orientamenti o modifiche costituiranno oggetto di successivo atto di aggiornamento del Regolamento *de quo*;

posto che anche il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, adottato dall’ANAC con delibera n. 1064 del 2019, è tornato ad occuparsi del Whistleblowing soprattutto con riferimento ai compiti e alle responsabilità del RPCT;

atteso che

in attuazione di quanto previsto dalla L.R. 27/2018, con Deliberazione di Giunta Regionale n. 2174 dd. 12.12.2019 è stata costituita dal 1.1.2020 l’Azienda sanitaria universitaria Giuliano Isontina, e dalla medesima data è stata disposta la soppressione dell’Azienda per i servizi sanitari n. 2 Bassa friulana – Isontina e dell’Azienda sanitaria universitaria integrata di Trieste;

con DCR n. 1 del 1.1.2020, “*Preso d’atto della costituzione dell’Azienda sanitaria universitaria Giuliano Isontina (A.S.U.G.I.) di cui al decreto del Presidente della Regione n. 0223/Pres. dd.*

20.12.2019, su conforme deliberazione della Giunta regionale n. 2174 dd. 12.12.2019, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 3 e 11 della L.R. n. 27 del 17 dicembre 2018. Prime determinazioni organizzative relative all'assetto istituzionale dell'Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina, nelle more dell'adozione dell'Atto Aziendale” si è stabilito “di recepire e confermare i contenuti di tutti i regolamenti aziendali e degli atti organizzativi vigenti al 31.12.2019, per le rispettive aree di competenza e per le parti compatibili con la nuova organizzazione scaturente dall'istituzione dell'ASUGI, fatta salva ogni possibile rivalutazione da operarsi con successivo provvedimento amministrativo in relazione a specifiche materie e/o ambiti”;

considerato che, quindi, dal 1.1.2020 sono rimasti in vigore i regolamenti adottati in tema di gestione delle segnalazioni di illeciti dalle precedenti aziende, ovvero:

- il *Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte dei dipendenti dell'ASUITs e per la garanzia delle relative forme di tutela* adottato dalla ex ASUITs con decreto n. 54 del 24.1.2018
- il *Protocollo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte dei dipendenti* dell'ex AAS2 adottato con decreto n. 76 del 26/2/2015;

rilevata pertanto la necessità di adottare un Regolamento unificato dell'Azienda Sanitaria universitaria Giuliano Isontina, che disciplini la gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte dei dipendenti dell'ASUGI e per la garanzia delle relative forme di tutela, allegato al presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

evidenziato inoltre

che il PTPCT 2020-2022 aveva previsto tra gli adempimenti da porre in essere nel 2020 la predisposizione del Regolamento sulla segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti ASUGI Regolamento da parte del RPCT

che il PTPCT 2021-2023 ha previsto in capo alle strutture aziendali, entro il 31.12.2021 l'attivazione delle procedure e la predisposizione di tutti gli atti necessari all'approvazione dei regolamenti predisposti nel 2021

e che il DCR 649 del 30/7/2021 di “Formalizzazione dell'assegnazione del budget ai Centro di responsabilità aziendali per l'anno 2021” ha previsto tra gli obiettivi per l'anno 2021 la *Approvazione dei regolamenti/procedure unificate predisposti nel 2020, sulla base delle priorità, individuazione del Project Leader, strutture coinvolte e tempistica definiti dal Piano della Direzione;*

rilevato che la bozza di Regolamento è stata predisposta dal RPCT ed è stata trasmessa al DPO aziendale per l'opportuno parere e che le osservazioni dallo stesso formulate sono state recepite nel testo regolamentare e nella modulistica allegata;

rilevato che il provvedimento è proposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Direttore della SC Staff, Innovazione, Sviluppo organizzativo e Formazione, che attesta la regolarità tecnica, amministrativa e la legittimità dell'atto e i cui uffici ne hanno curato l'istruzione e la redazione;

acquisito il parere favorevole del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo e del Direttore dei Servizi sociosanitari;

IL DIRETTORE GENERALE

DECRETA

per i motivi esposti nelle premesse, che qui si richiamano integralmente:

1. di adottare il “Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte dei dipendenti dell’ASUGI e per la garanzia delle relative forme di tutela”, allegato al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di dare mandato al Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione di provvedere alla pubblicazione del Regolamento e della relativa modulistica nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web aziendale e di provvedere alla diffusione dello stesso tra i dipendenti.

Nessuna spesa consegue all’adozione del presente provvedimento.

Il presente provvedimento diviene esecutivo, ai sensi dell’art. 4 della L.R. 21/92, dalla data di pubblicazione all’Albo aziendale telematico.

IL DIRETTORE GENERALE
dott. Antonio Poggiana

Parere favorevole del
Direttore Sanitario
dott. Andrea Longanesi

Parere favorevole del
Direttore Amministrativo
dott. Eugenio Possamai

Parere favorevole del
Direttore dei Servizi Sociosanitari
dott. Fabio Samani

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: ANDREA LONGANESI
CODICE FISCALE: LNGNDR61R19A547T
DATA FIRMA: 24/12/2021 14:18:30
IMPRONTA: 68BAA80A04D8DA9DD0697E1768CCADDD3C0AD9BB1EED12C96C0F445D12C1DDE
D3C0AD9BB1EED12C96C0F445D12C1DDE13D5B47D881F70B5A80120D7D3DA1E49
13D5B47D881F70B5A80120D7D3DA1E490F9A9CB26025FC9ED8FCEA86257F0597
0F9A9CB26025FC9ED8FCEA86257F0597BAF295723425F70DA5D007E3ABD296C0

NOME: EUGENIO POSSAMAI
CODICE FISCALE: PSSGNE59M27C957L
DATA FIRMA: 24/12/2021 14:54:14
IMPRONTA: 1202E30ED138A2BC115A16FB6CC474C1B8A9A66EC6F01ABF56100E948A65F63A
B8A9A66EC6F01ABF56100E948A65F63A768A711113E09943C8F8BD716053BA77
768A711113E09943C8F8BD716053BA77A07C6A19D34314CF2CD6673D29838B7
4A07C6A19D34314CF2CD6673D29838B762DECEA341C1C3C0CB6095DFD8006FA0

NOME: ANTONIO POGGIANA
CODICE FISCALE: PGGNTN64M30C743F
DATA FIRMA: 24/12/2021 15:27:13
IMPRONTA: 1B2798CEF477488B1AD7101EDD748541D5D9D91E706671622217659E42738056
D5D9D91E706671622217659E42738056C4FA9C9BE4538A3E3C83AE198E4A0786
C4FA9C9BE4538A3E3C83AE198E4A07860A60CE7C3DC28DDAE948BC81E86583A5
0A60CE7C3DC28DDAE948BC81E86583A5D8B29E8A052916C63922FB7A75EE2722

NOME: FABIO SAMANI
CODICE FISCALE: SMNFBA57C03L424I
DATA FIRMA: 24/12/2021 16:46:41
IMPRONTA: 2E1A4651A32BBC34BD5D902C934C37BC18F62A7E6A91EAC368A8FD6C0A96BC0D
18F62A7E6A91EAC368A8FD6C0A96BC0D8B5B46F4FCF4B5FB5D6608402644442D
8B5B46F4FCF4B5FB5D6608402644442D8CE4C963CA04D3531B92F0C6C30BBA33
8CE4C963CA04D3531B92F0C6C30BBA337225B10061F23E971BD18F3C1CE06035

**REGOLAMENTO
PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE
ILLECITE DA PARTE DEI DIPENDENTI DELL'AZIENDA
SANITARIA UNIVERSITARIA GIULIANO ISONTINA
E PER LA GARANZIA DELLE RELATIVE FORME DI TUTELA
(whistleblowing)**

REGOLAMENTO

1. FONTI E PRINCIPI	3
2. FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE	4
3. OGGETTO E REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE	5
4. ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE	6
5. SEGNALAZIONI ANONIME	7
6. PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	7
7. TUTELA DEL SEGNALANTE	11
8. LIMITI ALLA TUTELA DEL DIPENDENTE SEGNALANTE	13
9. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALATO	13
10. ESCLUSIONE DEL DIRITTO DI ACCESSO	14
11. DISPOSIZIONI FINALI	14

REGOLAMENTO

1. Fonti e principi

Il presente Regolamento viene redatto sulla base della vigente normativa di riferimento, di seguito indicata:

- ✓ Legge 30 novembre 2017, n. 179 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*;
- ✓ art. 54-bis *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”* del D.Lgs 165/2001 e s.m. e i., introdotto dall’art. 1, comma 51, Legge 190/2012 e s.m. e i., e modificato dalla L. 179/2017;
- ✓ DPR 62/2013 *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”*, art.8 *“Prevenzione della corruzione”* e art. 13 *“Disposizioni particolari per i dirigenti”*, comma 8;
- ✓ Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e approvato dalla CIVIT con delibera n. 72/2013, paragrafi 3.1.11 e B.12;
- ✓ determinazione dell’ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*;
- ✓ Piano Nazionale Anticorruzione 2016, adottato dall’ANAC con delibera n. 831/2016, paragrafo 7.5 delle Premesse generali;
- ✓ Piano Nazionale Anticorruzione 2019, parte IV, punto 8;
- ✓ *Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54, del D.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*, adottate da ANAC con Delibera n.469 del 9 giugno 2021 e modificate con Comunicato del Presidente ANAC del 21 luglio 2021;
- ✓ Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;
- ✓ Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali;
- ✓ Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679;
- ✓ Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51 Attuazione della Direttiva (UE) 2016/680 del parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti ai fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali.

Il Regolamento è stato elaborato nel rispetto dei principi generali introdotti dalla disciplina di settore, in particolare:

- tutela dell’anonimato del segnalante;
- divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;

REGOLAMENTO

- sottrazione della denuncia al diritto di accesso.

La segnalazione di illeciti costituisce uno strumento di garanzia dei principi di legalità e buon andamento della pubblica amministrazione, mediante il quale i dipendenti contribuiscono alla individuazione ed eliminazione di situazioni pregiudizievoli o di rischi, nell'interesse della collettività.

2. Finalità e ambito di applicazione

Il presente Regolamento disciplina la procedura di gestione delle segnalazioni di condotte illecite, da parte dei dipendenti e dei soggetti equiparati, come di seguito specificati, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, con lo scopo di garantire ai segnalanti le tutele previste dall'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001.

a. Ambito soggettivo di applicazione

Il presente regolamento si applica:

- a tutti i dipendenti dell'ASUGI
- al personale di altre pubbliche amministrazioni che operino presso ASUGI in posizione di comando, distacco o assegnazione temporanea;
- al personale universitario messo a disposizione in virtù dell'inserimento di detto personale nell'organizzazione aziendale ex Dlgs 517/1999 e del protocollo d'intesa Regione FVG - Università di Trieste;
- agli operatori che svolgono la loro attività presso e/o a favore dell'ASUGI, sulla base dei rapporti di cui all'art. 8, comma 1, del Dlgs 502/1992 e s. m. e i. (medici di medicina generale, specialisti ambulatoriali interni, pediatri di libera scelta);
- ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Azienda.

L'istituto del *Whistleblowing* è indirizzato alla tutela della singola persona fisica. Pertanto le segnalazioni effettuate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, non rientrano nell'ambito di applicazione delle tutele previste dall'istituto

b. Ambito oggettivo di applicazione:

Il presente regolamento, come previsto dalla legge 179, disciplina:

REGOLAMENTO

- le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente (o altro soggetto assimilato ai sensi della lett. a) del presente articolo) sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro
- le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'azienda nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

In merito alle comunicazioni di misure ritorsive l'ANAC ha competenza esclusiva.

3. Oggetto e requisiti della segnalazione

Le norme vigenti tutelano il dipendente pubblico, o equiparato ai sensi dell'art. 2 del presente regolamento, che, *nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione*, effettui una segnalazione che abbia ad oggetto "condotte illecite" di cui sia venuto a conoscenza *in ragione del proprio rapporto di lavoro*.

Possono quindi essere segnalate situazioni apprese in virtù dell'ufficio rivestito o durante lo svolgimento, anche saltuario o casuale, di mansioni lavorative.

Le condotte illecite che possono costituire oggetto di segnalazione comprendono non solo i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al titolo II, capo I, del codice penale¹, ma anche le situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un dipendente che, al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.²

Possono costituire oggetto di segnalazione anche gli elementi prodromici di un'attività illecita non ancora realizzatasi, purché si tratti di fatti precisi e concordanti.

Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi; è sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga ragionevolmente che una irregolarità o un fatto illecito si sia verificato.

Non rientrano nella tutela di cui all'art. 7, né saranno prese in considerazione, segnalazioni fondate su fatti riportati o riferiti da altri o su meri sospetti/voci o rese per scopi meramente

¹ Peculato, Malversazione ai danni dello Stato, Indebita percezione di erogazione ai danni dello Stato, Concussione, Corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atti contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, Induzione indebita a dare o promettere utilità, Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio, Abusi d'ufficio, Utilizzazione di invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio, Rivelazione o utilizzazione di segreti d'ufficio, rifiuto di atti d'ufficio-Omissione

² A titolo esemplificativo l'ANAC cita: casi di sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

REGOLAMENTO

personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni e/o lamentele di carattere personale del segnalante.

Alla pari non saranno prese in considerazione, in questo contesto, mere lamentele di carattere personale del segnalante come contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con i dirigenti o con i colleghi

Qualora in una segnalazione ci sia anche la concorrenza di un interesse personale del segnalante la circostanza va indicata e sarà tenuta in considerazione nella valutazione della sussistenza di un interesse generale all'integrità della pubblica amministrazione

Le tutele previste dalle norme vigenti e dal presente regolamento, in ogni caso, non operano nei confronti del dipendente che viola la legge per raccogliere informazioni, indizi o prove di un eventuale illecito in ambito lavorativo; parimenti le tutele non trovano applicazione se le segnalazioni riportano informazioni false rese con dolo o colpa.

4. Elementi e caratteristiche della segnalazione

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e devono fornire tutte le informazioni e gli elementi che consentano all'Azienda di effettuare le dovute verifiche in merito ai fatti avvenuti.

In particolare le segnalazioni devono contenere:

- la descrizione chiara delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto;
- la descrizione chiara e completa del fatto segnalato;
- le generalità del soggetto autore del fatto o qualunque altro elemento utile alla sua individuazione;
- eventuali altri documenti che possano fornire elementi utili a verificare la fondatezza del fatto segnalato;
- l'indicazione di altri soggetti che possano contribuire a formare un quadro completo dei fatti oggetto della segnalazione.

Per consentire all'Azienda di assicurare tutte le tutele previste al comma 2, il dipendente segnalante è tenuto a rendere nota la propria identità e i recapiti o le modalità con cui poter essere ricontattato. Nel contempo l'Azienda ha l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

REGOLAMENTO

L'Azienda pubblica sul sito web nella sezione *Amministrazione trasparente / Altri contenuti / Prevenzione della corruzione* il modulo utilizzabile per le segnalazioni.

5. Segnalazioni anonime

Qualora dovessero pervenire segnalazioni anonime, l'Azienda si riserva di procedere solo nei casi in cui le stesse siano adeguatamente circostanziate e rese in modo tale da far emergere fatti e situazioni collegati a contesti ben determinati.

Resta fermo che la tutela prevista dall'art. 7, così come espressamente definito dal legislatore nell'art. 54 -bis d.lgs. 165/2001, può essere riservata solo al dipendente (o soggetto equiparato ai sensi dell'art. 2) che si identifica. In caso contrario tale tutela non può essere garantita.

Saranno considerate anonime le segnalazioni prive di sottoscrizione, quelle che recano una sottoscrizione illeggibile o che pur apparendo riferibili ad un soggetto non consentono di individuarlo o di identificarlo con certezza.

6. Procedura di gestione della segnalazione

Il dipendente (o soggetto equiparato) che intende segnalare una condotta illecita può:

- a) compilare il modulo reso disponibile dall'Azienda sul sito web (sezione *Amministrazione trasparente / Altri contenuti / Prevenzione della corruzione*) e trasmetterlo
 - all'indirizzo email: SEGNALAZIONEILLECITI@ASUGI.SANITA.FVG.IT, utilizzato esclusivamente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASUGI e dal personale di supporto eventualmente da questi individuato mediante apposito atto;
 - a mezzo del servizio postale, in doppia busta chiusa, evidenziando sulla busta interna la dicitura *RPCT - RISERVATO - sue proprie mani*, indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASUGI, come da indicazioni che sono fornite sul sito web aziendale (sezione *Amministrazione trasparente / Altri contenuti / Prevenzione della corruzione*);
 - tramite posta interna da destinare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con indicata la dicitura *RISERVATO*, in doppia busta chiusa, evidenziando sulla busta interna la dicitura *RPCT - RISERVATO - sue proprie mani*.
- b) richiedere un appuntamento riservato con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - che dovrà riceverlo per un colloquio in via riservata entro 15 giorni dal

REGOLAMENTO

ricezione della richiesta - e procedere alla segnalazione in forma verbale. Il RPCT provvederà a redigere apposito verbale dell'incontro e ad acquisire la denuncia secondo il modello pubblicato sul sito web che poi verrà protocollata secondo la classificazione specifica.

I dipendenti in posizione di comando o distacco devono trasmettere la segnalazione al RPCT dell'amministrazione presso cui prestano servizio o direttamente ad ANAC.

Il soggetto legittimato a ricevere le segnalazioni, anche al fine di garantire le connesse tutele previste dalla normativa vigente è il RPCT.

Qualora la segnalazione sia ricevuta da soggetto diverso dal RPCT (ad esempio superiore gerarchico, dirigente, funzionario) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte a ottenere la tutela del *whistleblower* vanno inoltrate al RPCT.

Il RPCT o chiunque altro riceva o acceda a qualunque titolo alla segnalazione da parte del dipendente segnalante è tenuto a rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dal presente regolamento e dalla normativa vigente.

Il RPCT, una volta ricevuta la segnalazione, provvederà alla sua protocollazione, in forma riservata inserendo nell'oggetto "segnalazione illecito con numero progressivo n. *n/anno*". Il mittente sarà registrato nel sistema del Protocollo sezionale come "dipendente segnalante n. *n/anno*". Tale numero costituirà il "*codice sostitutivo di identificazione*", consentendo in questo modo la garanzia della riservatezza circa l'identità del segnalante.

La segnalazione sarà conservata a cura del RPCT con modalità che ne garantiscano la riservatezza.

Il RPCT, se opportuno con la collaborazione di altro personale aziendale individuato anche in base alla tipologia di segnalazione pervenuta, si occuperà della prima istruttoria in merito alla segnalazione stessa, valutando innanzitutto la sussistenza dei requisiti di ammissibilità e degli elementi di cui agli artt. 3 e 4, per poter accordare al segnalante le tutele previste dalla normativa vigente

Il RPCT, a seguito di una iniziale attività di verifica, può disporre l'archiviazione della segnalazione, adeguatamente motivata, nel caso di:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
- manifesta infondatezza della segnalazione;
- assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori accertamenti;

REGOLAMENTO

- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione indicati agli artt. 3 e 4.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, quale segnalazione di *whistleblowing*, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate.

Il termine per l'avvio dell'istruttoria è di quindici giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione.

Il RPCT può richiedere chiarimenti o integrazioni sulla segnalazione eventualmente anche ricevendo in via riservata il segnalante o le persone informate dallo stesso indicate nella segnalazione. Il RPCT può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'Azienda, avvalersi del loro supporto o coinvolgere terze persone, avendo sempre cura che non sia compromessa la riservatezza del segnalante e del segnalato; la denuncia, resa anonima, potrà essere trasmessa ad altri soggetti, per le sole finalità legate all'accertamento dei fatti avvenuti.

Il termine per la definizione dell'istruttoria è di sessanta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Ove necessario, il Direttore Generale può autorizzare il RPCT ad estendere il termine, fornendo adeguata motivazione.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il RPCT trasmette la segnalazione, unitamente alle risultanze dell'istruttoria svolta, avendo cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, ai soggetti terzi (interni o esterni) competenti – anche per l'adozione di provvedimenti conseguenti-, quali:

- la Direzione Generale;
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- l'Autorità giudiziaria o la Corte dei Conti, nel caso si prefiguri un'ipotesi di reato;
- l'ANAC, nel caso di adozione di misure ritorsive o discriminatorie.

Ove sia necessario coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o esterni all'Azienda, il RPCT non trasmette la segnalazione a tali soggetti ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

REGOLAMENTO

Nel caso in cui si renda necessario il RPCT trasmette la segnalazione, nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti, evidenziando che si tratta di segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54 D.lgs. 165/01. Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il RPCT fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalante.

Il RPCT comunica al segnalante a quale soggetto esterno o interno è stata trasmessa la segnalazione.

I soggetti che ricevono la segnalazione sono, dal ricevimento della stessa, responsabili del trattamento dei dati.

Resta fermo che non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti o provvedimenti adottati dall'Azienda.

Il RPCT fornisce informazioni sullo stato di avanzamento della segnalazione e sull'esito dell'istruttoria al segnalante, con modalità che ne garantiscano la riservatezza.

Qualora la segnalazione riguardi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione la stessa può essere trasmessa direttamente ad ANAC, secondo le modalità pubblicate sul sito web della stessa Autorità.

Qualora il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi la segnalazione può essere trasmessa al Direttore Generale, ai fini dell'individuazione del sostituto nella gestione e analisi della segnalazione, con le seguenti modalità:

- a mezzo del servizio postale, in doppia busta chiusa, evidenziando sulla busta interna la dicitura *Direttore Generale ASUGI - RISERVATO - sue proprie mani*, indirizzata alla Direzione Generale ASUGI;
- tramite posta interna da destinare al Direttore Generale con indicata la dicitura *RISERVATO*, in doppia busta chiusa, evidenziando sulla busta interna la dicitura *Direttore Generale - RISERVATO - sue proprie mani*.

Nel caso la segnalazione risulti infondata e nel caso si prefigurino situazioni di abuso o utilizzo improprio del presente istituto (ad es. segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare un dipendente o per finalità del tutto personali) l'Azienda valuterà l'opportunità di procedere in sede disciplinare nei confronti del segnalante.

REGOLAMENTO

Qualora i fatti segnalati rivestano rilevanza penale resta fermo l'obbligo del segnalante che rivesta le funzioni di incaricato di pubblico servizio o di pubblico ufficiale di denunciare senza ritardo i fatti costituenti reato e perseguibili d'ufficio all'Autorità giudiziaria, ai sensi dell'art. 331 del Codice di Procedura Penale e degli artt. 361 e 362 del Codice penale.

Il RPCT assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la documentazione relativa per un periodo di 5 anni dalla ricezione, avendo cura di conservare separatamente dagli altri dati, i dati identificativi del segnalante.

7. Tutela del segnalante

Al dipendente o soggetto equiparato che effettua una segnalazione di illeciti/irregolarità come definite dal presente regolamento è riconosciuta:

- a. la tutela della riservatezza circa la sua identità;
- b. la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate a causa della segnalazione effettuata;
- c. l'esclusione dalla responsabilità in caso di rivelazione, per giusta causa, di notizie coperte da segreto o violi l'obbligo di fedeltà.

a. Tutela della riservatezza

Il RPCT o altro soggetto che, in Azienda, sia coinvolto nella gestione di una segnalazione è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione allegata, qualora possa anche indirettamente consentire l'identificazione del segnalante.

Il segnalante dovrà aver cura, sotto la propria responsabilità, di utilizzare un canale di comunicazione che non consenta l'accesso della segnalazione a terzi non autorizzati (ad esempio utilizzando una propria mail personale o provvedendo a cancellare la segnalazione dopo averne verificato il corretto invio, nel caso di utilizzo di una mail alla quale possono accedere altri soggetti).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

Nell'ambito dell'eventuale *procedimento disciplinare*, attivato nei confronti del soggetto segnalato, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e 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

REGOLAMENTO

segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nell'ambito di un eventuale *procedimento penale* l'identità del segnalante è coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale³ e dal D. Lgs 51/2018.

Nei procedimenti dinanzi alla *Corte dei Conti* l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Successivamente l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile per essere utilizzata nel procedimento stesso.

Resta fermo che, laddove nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante, lo stesso può procedere a fornire tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante.

b. Tutela da misure ritorsive o discriminatorie

In base a quanto previsto dall'art. 54-*bis* del D.Lgs. 165/2001, il dipendente, o altro soggetto equiparato, che effettui una segnalazione - al RPCT o ad ANAC o all'autorità giudiziaria o contabile - non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad una misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Per misura ritorsiva si intende qualsiasi azione, comportamento o omissione dal parte dell'Azienda nei confronti del dipendente che produca effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro; l'intento ritorsivo si desume qualora la ragione che ha condotto all'adozione della misura sia la volontà di "punire" il dipendente per aver segnalato.

Le presunte misure ritorsive o discriminatorie devono essere comunicate ad ANAC, da parte del soggetto interessato o delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in ASUGI, con le modalità dalla stessa stabilite e pubblicate sul proprio sito web. Ad ANAC è affidato il potere esclusivo di accertare che la misura ritorsiva sia conseguenza della segnalazione di illeciti.

c. La giusta causa di rivelazione di notizie coperte da obbligo di segreto

Nell'ipotesi di segnalazione, il perseguimento dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione e alla prevenzione e repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte da segreto, escludendo l'integrazione dei reati di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 cpc), di rivelazione del segreto professionale (art. 622 cpc) e di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 cpc).

³ L'art. 323 cpc prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari fino a quando l'imputato non possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

REGOLAMENTO

Il dipendente che effettua la segnalazione non può altresì essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e lealtà ex art. 2105 cc.

Affinché sia garantita la scriminante di cui al punto c) le notizie ed i documenti oggetto di segreto non devono essere rivelati con modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell'illecito; in particolare la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificatamente predisposto per le segnalazioni di cui al presente regolamento.

8. Limiti alla tutela del dipendente segnalante

La tutela prevista dall'art. 7 trova applicazione solo nei casi in cui la segnalazione sia effettuata dal dipendente in buona fede. Non viene garantita tale tutela nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Parimenti, le tutele previste dalle norme vigenti e dal presente regolamento non operano nei confronti del dipendente che viola la legge per raccogliere informazioni, indizi o prove di un eventuale illecito in ambito lavorativo e non trovano applicazione se il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera.

Qualora il segnalante si sia rivolto anche all'Autorità giudiziaria, nel caso di archiviazione del procedimento penale eventualmente instauratosi a seguito della denuncia, egli conserva comunque le tutele di cui all'art. 54 bis D.lsg. 165.

9. Tutela della riservatezza del segnalato

Nella gestione delle segnalazioni devono essere adottate le necessarie cautele per la riservatezza del soggetto segnalato, al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto è inserito. Pertanto l'Azienda pone particolare attenzione nel ponderare la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato, anche nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

Restano salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile di una violazione, come nel caso di richieste dell'autorità giudiziaria o contabile.

REGOLAMENTO

Ai sensi dell'art. 2-undecies del D.lgs. 196/2003, come modificato da d.lgs. 101/2018, nell'ambito di una segnalazione *whistleblowing*, i diritti di cui agli artt. 15 e 22 del Reg. UE 2016/679 non possono essere esercitati, dal soggetto segnalato, con richiesta al titolare del trattamento (ASUGI), qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso i diritti dell'interessato possono essere esercitati tramite il Garante della privacy con le modalità di cui all'art. 160 del D.lgs. 196/03.

10. Esclusione del diritto di accesso

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso agli atti previsto dagli artt. 22 e segg. della L. 241/90 e s.m. e i. e all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, del D.lgs. 33/2013 e s.m.e i..

Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa dal segnalante anche a soggetti diversi dal RPCT e, per questo, l'identità del soggetto sia stata svelata, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso ai sensi del c. 4 art. 54-bis D.lgs. 165/01.

11. Disposizioni finali

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si rimanda alle disposizioni di cui alla legge 179/2017 e alle linee guida ANAC.

Il presente regolamento viene pubblicato sul sito web ASUGI unitamente a tutte le indicazioni necessarie a garantire il diritto dei dipendenti e dei soggetti equiparati di segnalare eventuali illeciti o irregolarità di cui siano a conoscenza.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: ANDREA LONGANESI

CODICE FISCALE: LNGNDR61R19A547T

DATA FIRMA: 24/12/2021 14:18:56

IMPRONTA: 5918953ABA25E8A2615309D01C0433934DCED5E151E8CC9F9E7F130056BD8000
4DCED5E151E8CC9F9E7F130056BD8000C1098826C04640674AB646115E9CA0B6
C1098826C04640674AB646115E9CA0B6E88A24B297E5BD1FA11A12848F683456
E88A24B297E5BD1FA11A12848F683456F805575D944EAE8C30BF3A8FDFF24762

NOME: EUGENIO POSSAMAI

CODICE FISCALE: PSSGNE59M27C957L

DATA FIRMA: 24/12/2021 14:54:40

IMPRONTA: 6FF45018568D6FCC81EBE2534C097400B7324F1C80E24DF104DFBD7D3A398F79
B7324F1C80E24DF104DFBD7D3A398F79CDBF60FAC20DEAD95FE73250846D79EA
CDBF60FAC20DEAD95FE73250846D79EA4C7B443ACD2283A4D7DA2BC45DB46DAF
4C7B443ACD2283A4D7DA2BC45DB46DAF5F5FCDF0CD8C1232EEB724F00D49D08C

NOME: ANTONIO POGGIANA

CODICE FISCALE: PGGNTN64M30C743F

DATA FIRMA: 24/12/2021 15:27:39

IMPRONTA: 6EFEE0E39947D372C58FB7A0F620041E5309421BC1EDAF9391CB12659ABAE2F9
5309421BC1EDAF9391CB12659ABAE2F945ED7D438478371C7CE84B06FC7B6C22
45ED7D438478371C7CE84B06FC7B6C2212AFDC8C7CC5281A65DFA320539192BD
12AFDC8C7CC5281A65DFA320539192BD3A249D502E47EAC3FD07F0E9544E431F

NOME: FABIO SAMANI

CODICE FISCALE: SMNFBA57C03L424I

DATA FIRMA: 24/12/2021 16:47:07

IMPRONTA: 1BBB7E96A8EA7D77FB210C620240C815A7C2D2A4280DE127B2B96D29D9FED361
A7C2D2A4280DE127B2B96D29D9FED36146170EA0D583E8D0A89051566FC309A1
46170EA0D583E8D0A89051566FC309A1B307CA9B121664822B71DF5153EE2000
B307CA9B121664822B71DF5153EE20004F703ACF3C3C35147744F4E4C3272DDC