



**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI
CONDOTTE ILLECITE DA PARTE DEI DIPENDENTI
DELL’A.S.U.I. DI TRIESTE E PER LA GARANZIA DELLE
RELATIVE FORME DI TUTELA.**

1. Fonti e principi

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

✓ art. 54-bis “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” del D.Lgs 165/2001 e s.m. e i., introdotto dalla Legge 190/2012 e s.m. e i., che ha introdotto la figura del c.d. whistleblower, come modificato dalla L. 179/2017:

- 1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. 2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica. 3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare 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 segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. 4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. 5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per

garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. 6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione. 7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. 8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. 9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite 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 commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave»;

- ✓ art.8 “Prevenzione della corruzione” del DPR62/2013 “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”, in base al quale “Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.”;
- ✓ art. 13 “Disposizioni particolari per i dirigenti”, comma 8 del suddetto DPR 62/2013: “Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.”;
- ✓ Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e approvato dalla CIVIT con delibera n. 72/2013 che, ai paragrafi 3.1.11 e B.12 tratta la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito;

- ✓ 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, che dedica il paragrafo 7.5 delle Premesse generali all'istituto del *whistleblowing*, precisando che lo stesso non debba essere usato dai pubblici dipendenti per esigenze individuali, ma sia finalizzato a promuovere l'etica e l'integrità nella pubblica amministrazione.
2. Il Regolamento è stato elaborato nel rispetto dei principi generali introdotti dalla disciplina di settore, in particolare:
- tutela dell'anonimato;
 - divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
 - sottrazione della denuncia al diritto di accesso ex L. 241/90.

2. Finalità e ambito di applicazione

1. Al fine di garantire ai dipendenti dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste le tutele previste dall'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001, con il presente Regolamento si disciplina la procedura di gestione delle segnalazioni di condotte illecite, da parte dei suddetti dipendenti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.
2. Il presente regolamento si applica anche:
- al personale universitario messo a disposizione in virtù dell'inserimento di detto personale nell'organizzazione aziendale ex Dlgs 517/1999 e dell'art. 10 del protocollo d'intesa Regione FVG - Università di Trieste approvato con DGR 251/ 2016;
 - agli operatori che svolgono la loro attività presso e/o a favore dell'ASUITS, 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.

3. Tutela del segnalante

1. Qualora un dipendente dell'ASUITS venga a conoscenza di condotte illecite messe in atto all'interno dell'Azienda stessa, può segnalarle al Responsabile della Prevenzione della Corruzione secondo le modalità previste dall'art. 7. Resta ferma la possibilità di segnalare le condotte illecite all'Autorità Nazionale Anticorruzione o di denunciarle all'autorità giudiziaria o a quella contabile.
2. In base a quanto previsto dall'art. 54-*bis* del D.Lgs. 165/2001, nei casi di cui al comma 1, il dipendente segnalante 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.

3. Per consentire all'Azienda di assicurare tutte le tutele previste al comma 2, il dipendente segnalante è tenuto a rendere nota la propria identità. 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.
4. 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 segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
5. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.
6. Qualora il dipendente segnalante fosse oggetto di misure ritorsive o discriminatorie, di cui al comma 2, egli stesso o le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative lo comunicano all'Autorità Nazionale Anticorruzione, la quale informerà il Dipartimento della funzione pubblica.

4. Segnalazioni anonime

1. 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.
2. Resta fermo che la tutela prevista dall'art. 3, così come espressamente definito dal legislatore nell'art. 54 -bis d.lgs. 165/2001, può essere riservata solo al dipendente che si identifica. In caso contrario tale tutela non può essere garantita.
3. Saranno considerate anonime le segnalazioni prive di sottoscrizione, quelle che recano una sottoscrizione illeggibile o che pur appearing riferibili ad un soggetto non consentono di individuarlo o di identificarlo con certezza.

5. Oggetto della segnalazione

1. I dipendenti dell'ASUITS possono segnalare condotte illecite di cui siano venuti direttamente a conoscenza in ragione del 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.
2. Le condotte illecite oggetto di segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al titolo II, capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte

di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – 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*. Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

3. 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, individuando inequivocabilmente l'autore della condotta illecita e i fatti avvenuti.
4. Non rientrano nella tutela di cui all'art. 3, né saranno prese in considerazione, segnalazioni fondate su fatti riportati o riferiti da altri o su meri sospetti/voci o rese per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni e/o lamentele di carattere personale del segnalante.

6. Limiti alla tutela del dipendente segnalante

1. La tutela prevista dall'art. 3 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 commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

7. Procedura di gestione della segnalazione

1. Il dipendente che intende segnalare una condotta illecita può:
 - a) compilare il modulo allegato al presente regolamento (All. A) e trasmetterlo
 - all'indirizzo email: segnalazioneilleciti@asuits.sanita.fvg.it. In tal caso l'unico soggetto autorizzato alla lettura delle e-mail ricevute è il RPCT;
 - a mezzo del servizio postale, indirizzandolo al RPCT, evidenziando la dicitura RISERVATO
 - tramite posta interna da destinare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione con indicata la dicitura RISERVATO.Il modulo sarà reperibile sul sito intranet aziendale e sul sito *web* alla sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti – Corruzione.
 - b) richiedere un appuntamento riservato con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione - che dovrà riceverlo entro 15 giorni dal ricezione della richiesta - e procedere alla segnalazione in forma verbale. Il RPC provvederà a redigere apposito verbale dell'incontro e ad acquisire la denuncia secondo il modello allegato che poi verrà protocollato secondo la classificazione specifica.
2. La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro soggetto deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al RPC.

3. Il RPC o chiunque altro riceva la segnalazione da parte del dipendente segnalante è tenuto a rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dal presente regolamento e dalla normativa vigente.
4. Il RPC, 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 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.
5. La segnalazione sarà conservata dal RPC con modalità che ne garantiscano la riservatezza.
6. Il RPC, se opportuno con la collaborazione di altro personale aziendale di volta in volta individuato, si occuperà della prima istruttoria in merito alla segnalazione, eventualmente anche ricevendo in via riservata il segnalante o le persone informate dallo stesso indicate nella segnalazione. La denuncia, resa anonima, potrà essere trasmessa ad altri soggetti, per le sole finalità legate all'accertamento dei fatti avvenuti.
7. L'istruttoria deve concludersi entro un termine di 30 giorni, salvo la motivata necessità di prolungare tale termine per un massimo di 60 giorni.
8. Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il RPC inoltra la segnalazione, senza indicare il nome del segnalante, ai soggetti terzi competenti – anche per l'adozione di provvedimenti conseguenti-, quali:
 - la Direzione Strategica;
 - l'UAD 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.
9. Dell'esito dell'istruttoria sarà dato riscontro al segnalante, con modalità che ne garantiscano la riservatezza.
10. Qualora la segnalazione riguardi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione la stessa può essere trasmessa al Direttore Generale, il quale procederà agli adempimenti conseguenti garantendo la riservatezza del segnalante.
11. 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.

12. 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.
13. I dati personali del dipendente segnalante saranno conservati non oltre il tempo necessario per il perseguimento delle finalità per le quali sono stati originariamente raccolti o utilizzati.

8. Esclusione del diritto di accesso

1. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e segg. della L. 241/90 e s.m. e i. e all'accesso civico di cui all'art. 5 del D.lgs. 33/2013 e s.m.e i..

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE
(c.d. *whistleblowing*)

Il presente modulo può essere utilizzato per la segnalazione di condotte illecite messe in atti all'interno dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste.

Affinchè l'Azienda possa assicurare al segnalante tutte le tutele previste dalla legge (Art. 54 bis D.lgs. 165/2001), il segnalante è tenuto a rendere nota la propria identità, ferma restando la tutela dell'anonimato da parte dell'Azienda.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il Regolamento Aziendale, oltre che la normativa vigente.

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE:	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE ¹ :	
SEDE DI SERVIZIO/STRUTTURA APPARTENENZA:	
TEL/CELL:	
E-MAIL:	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO ² :	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione; <input type="checkbox"/> altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO):	
AUTORE/I DEL FATTO ³ :	1. 2. 3.
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO ⁴ :	1. 2. 3.
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE:	1. 2. 3.

LUOGO, DATA E FIRMA

La segnalazione può essere presentata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica segnalazioneilleciti@asuits.sanita.fvg.it.
- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna da destinare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione con indicata la dicitura RISERVATO;
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

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

2. La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento ad altre procedure.

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

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