

WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità

1. NATURA E FINALITA' DELL'ISTITUTO

L'art. 1, comma 51, della Legge n. 190/2012 (Legge anticorruzione) ha inserito nel D.Lgs. n. 165 del 2001 l'art. 54 bis¹ rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", il c.d. *whistleblower*. Si tratta di una disciplina che introduce nel nostro Ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito nelle Pubbliche Amministrazioni, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing policy*.

Tale misura nasce come **strumento di prevenzione** e di correzione di degenerazioni e malfunzionamenti del sistema interno delle amministrazioni e trova la propria forma di realizzazione attraverso il comportamento positivo del lavoratore che, venuto direttamente ovvero indirettamente a conoscenza di violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico da parte di altro soggetto interno alla stessa amministrazione, decide di denunciare tali fatti agli organi preposti. Pertanto l'attività del segnalante non dovrà mai essere considerata in senso negativo né dovrà mai essere assimilata in alcun modo ad un comportamento come la delazione.

Ovviamente la segnalazione non deve riguardare lagnanze, rivendicazioni o istanze di carattere personale del segnalante, che rientrano nella sfera del rapporto di lavoro o nel rapporto personale con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o uffici.

Per "Whistleblowing Policy" si intende pertanto una procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione civica e sociale, il whistleblower. Infatti, coloro che decidono di portare alla luce e denunciare fenomeni di corruzione sul posto di lavoro possono considerarsi "*sentinelle civiche*" che aiutano a migliorare il sistema.

2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tipizzata di comportamenti, condotte, irregolarità che possono formare oggetto della segnalazione.

¹Art. 54 bis rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*": "Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".

A titolo meramente esemplificativo si precisa che la segnalazione può riguardare azioni o omissioni:

- a) che potrebbero configurare reati;
- b) che costituiscono violazioni dei Codici di comportamento e dei Codici Disciplinari;
- c) che consistono in illegittimità o illeciti che possono comportare danni patrimoniali all'Ente o ad altra pubblica amministrazione.

Il segnalante, come già anticipato nelle premesse, non dovrà utilizzare questo istituto per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici, colleghi o contro l'Amministrazione, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o uffici (es. Amministrazione del Personale, Comitato Unico di Garanzia).

3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della veridicità e fondatezza di quanto segnalato. A tal fine la segnalazione deve contenere:

- a) generalità, qualifica o posizione professionale, sede di servizio e recapiti del segnalante;
- b) circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- c) descrizione del fatto;
- d) generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti oggetto della segnalazione;
- e) eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Tutti gli elementi relativi alla segnalazione devono essere conosciuti direttamente dal segnalante, e non riportati o riferiti da altri soggetti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta l'indicazione di luogo, data e firma del segnalante.

Le segnalazioni anonime, cioè prive delle indicazioni che consentano di identificarne l'autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione solo ed esclusivamente se relative a fatti di particolare gravità, si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari tali, pertanto, da far emergere situazioni e circostanze riconducibili a fatti determinati.

4. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione va prodotta sull'apposito **Modello per la segnalazione delle condotte illecite**, allegato in appendice al presente documento e reperibile nella sezione "**Amministrazione Trasparente**", sotto la voce "**Altri contenuti - Corruzione**", del sito web istituzionale.

La segnalazione può essere indirizzata:

- a) direttamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.) dell'ASL BI;
- b) per il tramite del Dirigente Responsabile della Struttura di appartenenza.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai soggetti indicati alle lettere a) e b) non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

La segnalazione può essere presentata:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica anticorruzione@aslbi.piemonte.it appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni;
- b) tramite servizio postale (anche posta interna). In tal caso, a fini di piena tutela della riservatezza, è necessario che la segnalazione sia inserita in **busta chiusa** con la dicitura "RISERVATA PERSONALE", recante il seguente indirizzo: "Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'Azienda Sanitaria Locale BI di Biella".

5. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, all'atto del ricevimento della segnalazione provvederà ad avviare ogni procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del segnalante, investendo le strutture competenti per il prosieguo delle attività. Potrà, inoltre, avvalersi della collaborazione di tutte le altre strutture per quanto di loro competenza.

Il riscontro a quanto richiesto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione dovrà pervenire allo stesso entro e non oltre il termine di 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo proroga per giustificato motivo di ulteriori 15 giorni.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione potrà, altresì, avvalersi della collaborazione di uno o più componenti del Gruppo di Supporto Permanente costituito con deliberazione ASL BI n. 400 del 17 giugno 2014. In caso di sua assenza o impedimento procederanno uno o più componenti appositamente individuati all'interno del citato Gruppo di Supporto Permanente.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, coadiuvato da uno o più componenti del summenzionato Gruppo di Supporto Permanente, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora all'esito delle verifiche la segnalazione risulti fondata in tutto o in parte, il Responsabile, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

1. a comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente Responsabile della struttura aziendale di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare ovvero, in ragione della gravità dei fatti, alla trasmissione all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari;
2. a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente;
3. a comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione Generale dell'Azienda per il pieno ripristino della legalità, della correttezza dell'attività amministrativa e dell'osservanza dei principi sanciti dalla legge.

6. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Tutela dell'anonimato - riservatezza sull'identità del whistleblower

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, salva l'eventuale responsabilità civile e penale.

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 casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare si basi, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'accusato purché tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), nonché i Dirigenti e Responsabili aziendali nell'esercizio delle proprie prerogative di carattere disciplinare, si conformano a tale indirizzo di comportamento.

La segnalazione, come previsto dall'art. 54 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, è sottratta all'accesso, istituito disciplinato dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii e la presente disposizione prevale su qualsiasi differente regolamentazione interna.

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la denuncia, in responsabilità a titolo di calunnia² e/o di diffamazione³ o in responsabilità civile ai sensi dell'art. 20434 del codice civile.

Inoltre l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge come nel caso di indagini giudiziarie.

B) Divieto di discriminazione

L'Azienda tutela il *whistleblower* da ogni eventuale misura discriminatoria, intendendo con questo termine le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili per il dipendente che ha effettuato la segnalazione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione deve darne notizia circostanziata direttamente o tramite l'organizzazione sindacale a cui conferisce mandato, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, valutata la sussistenza delle misure discriminatorie, effettua la segnalazione di quanto accaduto, per rimuovere gli effetti negativi della discriminazione:

- a) al 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;
- b) all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

Ai sensi e per gli effetti del comma 3 dell'art. 54 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 eventuali azioni discriminatorie, molestie o ogni altra forma di ritorsione messe in atto nei confronti di colui che ha dato corso ad una segnalazione, possono essere altresì segnalate al Dipartimento della Funzione

² Art. 368 c.p. Calunnia. <<Chiunque, con denuncia [c.p.p. 331, 333], querela [c.p.p. 336], richiesta [c.p.p. 341, 342] o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'autorità giudiziaria o ad un'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 [c.p. 29, 32, 370].

La pena è aumentata [c.p. 64] se s'incolpa taluno di un reato per il quale la legge stabilisce la pena della reclusione superiore nel massimo a dieci anni, o un'altra pena più grave.

La reclusione è da quattro a dodici anni, se dal fatto deriva una condanna alla reclusione superiore a cinque anni; è da sei a venti anni, se dal fatto deriva una condanna all'ergastolo; e si applica la pena dell'ergastolo, se dal fatto deriva una condanna alla pena di morte [c.c. 463, n. 3].>>

³ Art. 595 c.p. Diffamazione. <<Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito [c.p. 598] con la reclusione fino a 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 [c.c. 2699], 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 una autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate [c.p. 29, 64].>>

⁴ Art. 2043 c.c. Risarcimento per fatto illecito. << Qualunque fatto doloso o colposo [c.c. 935, 939, 1173, 1219, 1227, 1229, 1338], che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno [c.c. 2600, 2947; c.p. 185, 198]>>.

Pubblica direttamente dallo stesso interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Amministrazione a cui conferisce mandato.

Resta ferma inoltre la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente al Comitato Unico di Garanzia che provvederà a darne tempestiva comunicazione oltre che al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, all'Ispettorato della Funzioni Pubblica.

7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente procedura non esclude la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale.

DISPOSIZIONI FINALI

La violazione delle disposizioni previste dal presente atto configura responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi.

La presente procedura sarà soggetta ad aggiornamenti/revisioni che si rendessero necessarie in sede applicativa ovvero a seguito di modificazioni normative.

All.: Modello segnalazione.