

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

Sommario

PREMESSA.....	2
NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	3
Art. 1 - FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
Art. 2 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
Art. 3 - CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE E MODALITA' DI INVIO.....	4
Art. 4 - DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	5
Art. 5 - VERIFICA SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	6
Art. - 6 TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	7
Art. 7- DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER.....	7
Art. 8 - RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....	8
Art. 9 - DISPOSIZIONI FINALI.....	8

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

PREMESSA

L'espressione inglese whistleblower (letteralmente soffiatore nel fischietto) sta ad indicare il dipendente di un'amministrazione che segnala condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro; l'espressione whistleblowing individua invece la procedura per la segnalazione degli illeciti.

L'art.1, comma 51 della l. n. 190 del 2012 legge anticorruzione, ha introdotto nel "Testo Unico del Pubblico Impiego" (D. Lgs n. 165 del 2001) il nuovo art. 54-bis, che prevede la segnalazione di illeciti del dipendente pubblico fatta dall'interno dell'ambiente di lavoro (whistleblower): l'obbligo di segnalazione, quindi, grava su tutti i dipendenti nel presupposto che un controllo diffuso dall'interno dell'organizzazione pubblica sia lo strumento più efficace di prevenzione della corruzione. La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il Whistleblower, contribuisce all'emersione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico.

L'approvazione della Legge 30 novembre 2017, n. 179, nel modificare l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. rafforza ulteriormente ed amplia il preesistente sistema di garanzie per il dipendente, a sua volta già integrato dalle specifiche indicazioni fornite sull'argomento da ANAC con propria determina n. 6 del 28 aprile 2015.

La nuova disciplina stabilisce, in particolare, che il dipendente pubblico - il quale nell'interesse dell'integrità dell'Amministrazione segnali al Responsabile della prevenzione della corruzione o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) o, ancora, all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi)- non possa essere, per motivi collegati alla segnalazione, assoggettato a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative in grado di incidere negativamente sulle sue condizioni lavorative.

La procedura di whistleblowing è volta ad incentivare le segnalazioni ed a tutelare, proprio in ragione della sua positiva funzione sociale, il Whistleblower.

In tale quadro normativo si inserisce ANAC che, con proprio Comunicato del 6 febbraio 2018, ha formalizzato la procedura di segnalazione mediante apposita applicazione informatica per l'acquisizione e la gestione - nel rispetto delle previste garanzie di riservatezza - delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti, così come contemplato dalla nuova formulazione dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001.

Da ultimo, ANAC, con Comunicato del 5 settembre 2018, ha fornito ulteriori indicazioni ai segnalanti e alle pubbliche amministrazioni per il corretto utilizzo della piattaforma informatica, ribadendo l'utilizzo di apposito "protocollo di crittografia" al fine di garantire al meglio la tutela

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI

(*WHISTLEBLOWER*)

della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata.

In Azienda è stato configurato il sistema di gestione delle segnalazioni. L'applicativo attivato permette di interagire con il Whistleblower garantendogli la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni ricevute, la segretezza e l'anonimato nel rispetto della normativa e della politica aziendale di promozione e tutela dei segnalanti.

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge 7 agosto 1990, n. 241, “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Decreto del Presidente della Repubblica 14.04.2013, n. 62 “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”;
- Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)”;
- 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”;
- Comunicato ANAC del 6 febbraio 2018 “Segnalazione di illeciti presentate dal dipendente pubblico (c.d. Whistleblower)”;
- Comunicato ANAC del 5 settembre 2018 “Indicazioni per la miglior gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell’art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. Whistleblowers)”;
- 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, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 recante “Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del 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, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”.

Art. 1 - FINALITA’ E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. La finalità del presente Regolamento è quella di fornire al dipendente segnalante (Whistleblower) indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite, nonché le forme di tutela che gli

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

vengono offerte dall'ordinamento statale; ciò al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto nel timore di ritorsioni o discriminazioni.

2. Il presente Regolamento è rivolto a tutti i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera di Bologna Policlinico S. Orsola - Malpighi di seguito definita "AOU", che in ragione del proprio rapporto di lavoro siano venuti a conoscenza di condotte illecite.
3. La disciplina di cui al presente Regolamento si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'AOU, oltretutto ai titolari di contratti di consulenza e collaborazione a qualsiasi titolo, e ciò in aderenza ai principi contenuti nel vigente Codice di comportamento aziendale.

Art. 2 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

1. Ai sensi dell'art. 1 della L. 179/2017 vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione ed in costanza del proprio rapporto di lavoro. La segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, conosciute e riscontrate direttamente dal segnalante, che individuino con certezza l'autore dell'illecito e che siano:
 - o penalmente rilevanti;
 - o poste in essere in violazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, del Codice di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare, quali situazioni in conflitto di interesse ai sensi della vigente normativa;
 - o suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine all'AOU;
 - o suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
 - o di pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda
2. La segnalazione non potrà riguardare atti e/o fatti riferiti al segnalante da terzi, situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

Art. 3 - CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE E MODALITA' DI INVIO

1. Il Whistleblower deve fornire in modo circostanziato tutti gli elementi utili a consentire le dovute ed appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI

(WHISTLEBLOWER)

- a. generalità del dipendente che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'Azienda;
 - b. periodo e luogo in cui si è verificato il fatto;
 - c. natura delle azioni od omissioni;
 - d. completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
 - e. generalità o altri elementi (come la qualifica ed il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
 - f. indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 - g. indicazione di eventuali documenti a sostegno della segnalazione;
 - h. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
2. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente regolamento, verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

3. Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci; ciò in quanto è doveroso tenere conto sia dell'interesse dei terzi cui si riferiscono le informazioni oggetto di segnalazione, sia della necessità di evitare che l'Azienda svolga attività ispettive interne inutili e comunque dispendiose.
4. L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, avviene mediante apposita applicazione informatica con utilizzo di un protocollo di crittografia che garantisce il trasferimento di dati riservati.
5. L'applicazione consente la compilazione e l'invio della segnalazione di illecito da parte del dipendente nonché la possibilità per il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - che riceve tali segnalazioni - di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, attraverso l'utilizzo di un codice identificativo generato dal sistema informatico stesso, può dialogare con il Responsabile per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza in modalità personalizzata.
6. L'applicazione è accessibile sul sito web aziendale alla Sezione Amministrazione Trasparente - Sottosezione Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione (<https://www.aosp.bo.it/content/segnalazioni-whistleblowing>); il processo informatizzato prevede l'accreditamento del segnalante sulla piattaforma informatica ove è sviluppato l'applicativo di gestione delle segnalazioni. I dati relativi all'identità del segnalante vengono crittografati ed egli riceve dal sistema un codice che consente l'accesso al sistema stesso per poter monitorare il percorso della segnalazione. Anche il contenuto della segnalazione viene crittografato e inviato al RPCT che svolge l'istruttoria.

Art. 4 - DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, della L. 179/2017, la segnalazione deve essere inviata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
2. Le segnalazioni di condotte illecite possono, altresì, essere trasmesse ad ANAC come previsto dal comma 1 dell'art 54-bis del d. lgs 165/2001
3. È possibile inoltre la denuncia alla Procura ordinaria o, in relazione a notizie di danno erariale, alla Procura Generale della Corte dei Conti.

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

Art. 5 - VERIFICA SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

1. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è tenuto all'accertamento delle circostanze rappresentate nella segnalazione, provvedendovi nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza stabiliti dalla vigente normativa ed effettuando ogni necessaria verifica istruttoria.
1. La fase di accertamento della segnalazione si deve concludere entro il termine di sessanta giorni dal ricevimento. Durante tale fase il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria con le stesse modalità di inoltro della segnalazione.
2. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è tenuto ad approfondire, accertare e verificare i contenuti della segnalazione e, nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, ad inoltrare la segnalazione ai seguenti soggetti competenti:
 - a. il Dirigente/Responsabile dell'Unità Organizzativa di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza;
 - b. la Direzione Generale, per le azioni che nel caso concreto dovessero rendersi necessarie a tutela dell'Azienda;
 - c. l'Ufficio Procedimenti Disciplinari per i profili di responsabilità disciplinare;
 - d. l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei Conti per i profili di rispettiva competenza;
3. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza – così come gli altri soggetti coinvolti nel procedimento di accertamento - è obbligato al segreto d'ufficio ex L. 241/1990 e ss.mm.ii. e all'osservanza delle disposizioni di cui al Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.
4. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza attiva, inoltre, iniziative di sensibilizzazione sull'Istituto mediante i seguenti strumenti:
 - a. divulgazione sul portale aziendale delle finalità dell'istituto e del suo utilizzo;
 - b. aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
 - c. percorsi formativi

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

Art. - 6 TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

1. Il procedimento per la gestione delle segnalazioni ha lo scopo di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase, anche nei rapporti con i terzi cui l'AOU dovesse rivolgersi per verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.
2. La riservatezza della segnalazione deve essere garantita anche nella fase di inoltro ai soggetti terzi.
3. Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'AOU, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.
4. Ai sensi dell'art. 1, comma 3, della L. 179/2017, l'identità del segnalante non può essere rivelata.
5. Nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale. 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 con il consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
6. La segnalazione del Whistleblower è inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. 241/1990 ss.mm.ii..

Art. 7- DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, della L. 179/2017, il dipendente che segnala le condotte illecite di cui sia 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.
2. Il whistleblower che ritiene di aver subito una discriminazione collegata alla segnalazione può darne notizia circostanziata ai seguenti soggetti:

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

- a. RPCT
 - b. Ufficio Procedimenti Disciplinari
 - c. Ufficio Legale dell'AOU
 - d. Comitato Unico di Garanzia
 - e. ANAC
3. Ai sensi dell'art. 1, comma 7, della L. 179/2017, è onere dell'AOU dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive eventualmente adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione.

Art. 8 - RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 9, della L. 179/2017, il complessivo sistema di tutele non viene garantito nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali

forme di abuso dell'istituto oggetto del presente regolamento, quali le segnalazioni

manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri

soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

Art. 9 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Il personale dipendente e tutti coloro che svolgono, a qualsiasi titolo, attività nell'AOU sono tenuti a garantire la massima collaborazione al RPCT nell'espletamento dell'attività istruttoria.
2. Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta senza giustificato motivo la collaborazione richiesta dal RPCT ovvero rende dichiarazioni false o reticenti è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.
3. L'Azienda intraprende iniziative formative, rivolte ai dipendenti, sull'istituto del whistleblowing e sulla procedura per il suo utilizzo, al fine di sensibilizzare il personale ai temi della legalità e l'integrità, affinché diventino argomento di discussione e confronto all'interno di ciascuna Struttura di appartenenza.

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI

(WHISTLEBLOWER)

4. Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento, si fa espresso rinvio alle disposizioni normative vigenti in materia.
5. Il presente Regolamento è pubblicato sul sito web aziendale, alla Sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezioni “Altri contenuti” - “Prevenzione della Corruzione” - “Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità”.

=====