

Procedura per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico

ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e secondo quanto previsto dall'ANAC con le linee Guida del 28/4/2015

approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. del 2015

Con la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione, è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano, all'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, la figura del "whistleblower" cioè del dipendente pubblico che segnala gli illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa.

Con l'espressione **whistleblower** si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire. La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di **manifestazione di senso civico**, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

A tal fine, col presente documento, questa Azienda intende rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire ed i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché cerca le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Coloro che segnalano fatti di corruzione nei quali si trovino coinvolti o informati nel corso dell'esercizio delle proprie funzioni lavorative (*whistleblowers*), non solo favoriscono una repressione efficace ma, soprattutto, manifestano un coinvolgimento eticamente corretto ed una impostazione culturale che costituisce essa stessa il primario deterrente al fenomeno della corruzione.

Tuttavia, la segnalazione di tali fenomeni è spesso vista come qualcosa di negativo (fare la spia), poiché culturalmente legata ad una percezione negativa di condotta sleale; in altri casi, invece, può esserci il timore di ritorsioni. In queste circostanze può sembrare apparentemente più semplice ignorare il problema piuttosto che segnalare quello che potrebbe **essere solo un sospetto di irregolarità**.

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis¹, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito.

¹ Art. 54 bis:

- "1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, 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 od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
- 1) 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.
 - 2) 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.
 - 3) La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".

Accanto alle segnalazioni da parte dei dipendenti e collaboratori, l'Azienda Ospedaliera G. Brotzu favorisce e incentiva le segnalazioni quale strumento di prevenzione della corruzione da parte di persone esterne all'organizzazione.

FINALITA' DELLA PROCEDURA

Le finalità di questa procedura sono:

- a) fornire ed indicare gli strumenti per effettuare le segnalazioni e per ottenere riscontro in merito a quanto segnalato;
- b) assicurare i soggetti che in buona fede segnalano cattive condotte o comportamenti illeciti;
- c) assicurare e proteggere il segnalatore di fronte alla possibilità del manifestarsi di fenomeni di ritorsione e vittimizzazione nei suoi confronti nel caso in cui vi sia la ragionevole convinzione che la rivelazione sia stata fatta in buona fede;
- d) garantire la riservatezza e l'anonimato nel rispetto della legge;
- e) fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento.

CHI PUO' SEGNALARE

L'Azienda Ospedaliera G. Brotzu si impegna a garantire la trasparenza, la correttezza, la legalità e il rispetto dei principi e dei valori etici e morali. In linea con questo impegno, incoraggia e tutela i propri dipendenti, i collaboratori esterni, i consulenti, gli specializzandi, i tirocinanti, i frequentatori volontari, ma anche gli utenti ed altri soggetti esterni (fornitori, volontari, ecc.) che siano venuti a conoscenza di fatti o condotte interne illecite e che segnalano tali fatti, garantendo la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLA DENUNCIA

Oggetto della segnalazione

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono essere segnalati ma ci si riferisce piuttosto a qualsiasi fatto corruttivo, dove con il termine **corruzione** si intende *qualunque abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito nell'esercizio delle sue funzioni al fine di ottenere un vantaggio privato*.

Vengono quindi considerate rilevanti le segnalazioni riguardanti **comportamenti, rischi, reati, irregolarità, abusi di potere per scopi privati, consumati o tentati a danno dell'interesse pubblico**.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- o penalmente rilevanti;
- o poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- o fraudolente o corruttive;
- o illegali, come ad es. il furto, la violenza, le molestie, i danni ai beni e alle attrezzature di proprietà dell'Azienda, l'utilizzo dei beni aziendali per scopi privati;
- o potenzialmente dannose per l'Azienda, come la cattiva amministrazione, le inefficienze o lo spreco di risorse;
- o dannose per la reputazione dell'Azienda o in contrasto con gli interessi aziendali;
- o suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- o pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e del Comitato Unico di Garanzia.

Contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni possono essere fatte **anche in forma anonima**; in quest'ultimo caso è importante che siano ben circostanziate, dettagliate, complete, verificabili ed eventualmente, ove possibile, supportate da elementi probatori considerata l'impossibilità di richiedere eventuali approfondimenti.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

Modalità e destinatari della segnalazione

In attesa che l'ANAC e la Regione Autonoma della Sardegna realizzino il sistema automatizzato per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite (come previsto dalle linee guida del 28/4/2015), che sarà utilizzato appena disponibile anche dall'Azienda Ospedaliera G. Brotzu di Cagliari, la procedura attuale prevede la compilazione del modulo previsto nelle stesse linee guida.

La segnalazione può quindi essere presentata compilando il modulo in allegato alla presente (Modulo A):

- 1) da inviare **chiuso in doppia busta** a mezzo del servizio postale o tramite posta interna, scrivendo sulla busta RISERVATA PERSONALE e inviata a:
Dr.ssa Roberta Manutza, Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dall'Azienda Ospedaliera G. Brotzu di Cagliari – P.le Ricchi, 1 – 09137 Cagliari;
o **via mail** al seguente indirizzo: segnalazione.illeciti@ob.it
- 2) al proprio superiore gerarchico;
- 3) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

La segnalazione presentata ad uno dei soggetti indicati alla punto 2), deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

Qualora il whistleblower (segnalatore) rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. In ogni caso l'Ufficio Legale della nostra azienda è sempre a disposizione per fornire un supporto in questa attività.

Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda.

I dati identificativi del segnalante saranno tenuti separati dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima, rendendo possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario (solo se ciò sia "assolutamente indispensabile" per la propria difesa).

I dati e i documenti oggetto della segnalazione, che potrebbero anche essere o contenere dati sensibili, saranno trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il RPC inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato (solo nell'ipotesi in cui questi non sia chiaramente coinvolto nel fatto);
- l'ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- l'Autorità giudiziaria, la Corte dei conti e l'A.N.AC., per i profili di rispettiva competenza;
- il Dipartimento della funzione pubblica.

FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

L'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui :

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

Fatti salvi i succitati casi, la segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso 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. n. 241/90 s.m.i..

Se l'addebito contestato si fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso dell'amministrazione o che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla segnalazione, l'identità del segnalante non viene rivelata senza il suo consenso.

Spetta al responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. In ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza, sia nel caso di diniego, il responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari deve adeguatamente motivare la scelta come previsto dalla legge 241/1990.

È opportuno, comunque, che il responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) venga a conoscenza del nominativo del segnalante solamente quando il soggetto interessato chieda e sia resa nota l'identità dello stesso per la sua difesa. Gravano sul responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il Responsabile della prevenzione della corruzione e gli eventuali componenti del gruppo di supporto.

La tutela della riservatezza del segnalante viene garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'amministrazione, sarà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni all'amministrazione informano il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'AOB.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al **Responsabile della prevenzione della corruzione** che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- al Servizio Legale dell'Azienda, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della Azienda;
- all'Ispettorato della funzione pubblica.
- Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente al Comitato Unico di Garanzia che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER (segnalatore)

L'Azienda assicura inoltre il rispetto delle norme poste dall'ordinamento a tutela dei dati personali del segnalante e del segnalato nonché tempi di conservazione non eccedenti le finalità del trattamento. L'Azienda garantisce inoltre la possibilità di difesa da parte del denunciato. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.

Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico

ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e secondo quanto previsto dall'ANAC con le linee Guida del
28/4/2015

Dati del segnalante

Nome del segnalante	
Cognome del segnalante	
Codice Fiscale	
Qualifica servizio attuale	
Incarico (Ruolo) di servizio attuale	
Unità Organizzativa e Sede di servizio attuale	
Qualifica servizio all'epoca del fatto segnalato:	
Incarico (Ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato	
Unità Organizzativa e Sede di servizio all'epoca del fatto	
Telefono	
Email	
Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare i campi seguenti	
Soggetto a cui è stata effettuata	
Data della segnalazione	
Esito della segnalazione	

Si ricorda che saranno prese in considerazione anche le **segnalazioni anonime**, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Dati e informazioni segnalazione condotta illecita

Ente in cui si è verificato il fatto	
Data o periodo in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	
Soggetto che ha commesso il fatto Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti privati coinvolti:	
Eventuali imprese coinvolte:	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, cognome, qualifica, recapiti)	
Descrizione del fatto:	
La condotta è illecita perchè:	

Allegare all'email (oltre al presente modulo) la copia di un documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000

Modulo da inviare **chiuso in doppia busta** a mezzo del servizio postale o tramite posta interna o via mail, scrivendo sulla busta RISERVATA PERSONALE e inviata a:

Dr.ssa Roberta Manutza - Responsabile Prevenzione Corruzione
 Azienda Ospedaliera G. Brotzu – P.le Ricchi, n. 1 – 09134 Cagliari
 mail: **segnalazione.illeciti@aob.it**