

# PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE ALL'INTERNO DELLA SANITASERVICE ASL BRINDISI

## WHISTLEBLOWING POLICY

### FONTE NORMATIVA E RATIO DELL'ISTITUTO

L'art. 1 della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 (pubblicata su G.U. Serie Generale n.291 del 14-12-2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017) ha modificato l' articolo 54-bis<sup>1</sup> del decreto legislativo

- 
- 1 "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 e' 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 e' 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 e' 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 è 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».

30 marzo 2001 n. 165 rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, il cosiddetto *whistleblower*, di cui la Società tiene conto.

Le nuove norme modificano l'articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione -

soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

La nuova disciplina prevede che il dipendente sia **reintegrato nel posto di lavoro** in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi. L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione sarà a carico dell'amministrazione.

L'Anac, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applica all'ente (se responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre, l'Anac applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del responsabile che non effettua le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

**Non potrà**, per nessun motivo, **essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori** e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e s.m.i..

L'Anac, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, elaborerà linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni prevedendo l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovendo strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto della segnalazione e alla relativa documentazione.

Sempre secondo quanto previsto dall'articolo 1 della legge in esame, il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla tutela nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave e nelle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Le nuove disposizioni valgono non solo per tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti pubblici economici e quelli di **diritto privato sottoposti a controllo pubblico**, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, ma si rivolgono anche *ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica*.

Inoltre, secondo quanto previsto dall'articolo 2 della legge, la nuova disciplina allarga anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

L'articolo 3 del provvedimento introduce, in relazione alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

## OGGETTO – SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Oggetto della presente procedura è la tutela dei dipendenti della Sanitaservice Asl Brindisi Srl che segnalano situazioni di condotte illecite all'interno della società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto intercorrente con la stessa, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs.165/2001

Scopo della presente procedura è pertanto quella di:

1. prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente (c.d. trasparenza interna alla Società);
2. rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso alla segnalazione di un comportamento illecito, i dubbi e le incertezze circa l'*iter* da seguire, nonché i timori di ritorsioni e discriminazioni;

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito è quello di fornire ai dipendenti chiare indicazioni su oggetto, contenuto, modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento giuridico.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del Whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela che comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli art. 318, 319 e 319 -ter del predetto codice), ma anche le situazioni di 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*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro".

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive che rischiano essere poco utili e comunque dispendiose.

Il *whistleblowing* non riguarda quindi le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure.

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche.

Per consentire la gestione della segnalazione è necessario che la denuncia sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili, conosciuti dal denunciante e non riportati da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita. In mancanza di tali elementi, non sarà possibile procedere; tuttavia il Responsabile della Prevenzione della Corruzione valuterà se inoltrare tale segnalazione, ancorché carente,

all'Amministratore Unico della Società, il quale valuterà se coinvolgere i relativi Referenti dei Servizi a cui è stato segnalato l'illecito, per l'acquisizione di elementi istruttori. I dipendenti della Società, qualora intendano segnalare situazioni di condotte illecite all'interno della Sanitaservice Asl Br Srl, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto intercorrente con la stessa, devono utilizzare per la segnalazione il modulo, predisposto dall'ANAC, allegato al presente documento.

In particolare, come previsto nel **“Modulo per la segnalazione di condotte illecite”**, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi :

generalità, qualifica o profilo professionale, incarico, e sede di Servizio e recapiti del segnalante (*Whistleblower*);

indicare se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti e in caso contrario specificare i motivi per cui non è stata rivolta ad altri soggetti;

Struttura in cui si è verificato il fatto;

periodo in cui si è verificato il fatto;

luogo fisico in cui si è verificato il fatto;

indicare:

- l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- eventuali soggetti privati coinvolti;
- eventuali Imprese coinvolte
- modalità con cui il Whistleblower è venuto a conoscenza del fatto;
- indicare eventuali altri soggetti dipendenti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- Area a cui può essere riferito il fatto;
- descrivere il fatto (condotta ed evento);
- specificare perché si ritiene illecita e/o irregolare la condotta;
- fornire eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

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

Il “segnalante” attualmente potrà utilizzare per la propria segnalazione-denuncia una apposita modulistica, messa a disposizione sul sito web istituzionale dell'ASL BR – link Sanitaservice ASL BR, in “Società trasparente” - nella sottosezione “Altri contenuti – Corruzione” e che si allega in appendice al presente documento (allegato 1- Modulo per le segnalazioni) con oggetto: “Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001”. Il modulo, così come predisposto dall'ANAC sarà chiuso in doppia busta sulla quale sarà segnalato RISERVATO ed inviato, a mezzo del servizio postale, al:

Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza Sanitaservice ASL Brindisi S.r.l. – Via Napoli 8 – 72100 Brindisi.

La gestione della segnalazione è a carico del Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Tuttavia il Responsabile della Prevenzione della Corruzione valuterà se inoltrare tale segnalazione, ancorché carente, all'Amministratore Unico della Società, il quale valuterà se coinvolgere i relativi Referenti dei Servizi a cui è stato segnalato l'illecito, per l'acquisizione di elementi istruttori.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza (Responsabili delle aree/ settori Aziendali; Coordinatori ovvero l'Impiegati d'ordine – CAT. B - REFERENTI- del singolo Servizio interessato). La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

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.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, all'atto del ricevimento della segnalazione, dopo averne curato la protocollazione riservata, provvede ad avviare con le dovute cautele e nel rispetto della massima riservatezza la procedura interna per l'accertamento e la verifica dei fatti descritti nella segnalazione.

La presa in carico della segnalazione, l'eventuale richiesta di chiarimenti al segnalante e/o ad altri soggetti coinvolti nella segnalazione (adottando le necessarie cautele) e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione è effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione all'interno del gruppo di lavoro appositamente costituito, attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

In relazione all'organizzazione interna di questa Società, il gruppo di lavoro deve essere composto da diverse professionalità affinché lo stesso abbia competenze multidisciplinari. Per il funzionamento del gruppo devono essere previsti casi di astensione per conflitti di interesse anche potenziale.

I componenti del gruppo sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Come previsto infatti dall'art.1 co. 3. della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 *“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”*.

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 (tra cui Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, Corte dei Conti, Dipartimento della Funzione Pubblica e A.N.A.C.).

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione inoltra la segnalazione ai soggetti competenti – anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti – quali:

il Coordinatore ovvero l'IMPIEGATO D'ORDINE – CAT. B (ossia *REFERENTE*) del singolo Servizio interessato, Dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;

l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;

L'Autorità Giudiziaria, la Corte dei Conti e l'A.N.A.C. per i profili di rispettiva competenza; Il Dipartimento della Funzione Pubblica.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge. L'eventuale pubblicazione dei dati di sintesi relativi al numero di segnalazioni ricevute ed istruite avverrà con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante.