



AZIENDA OSPEDALIERA
di rilievo nazionale e di alta
specializzazione
“GARIBALDI”
CATANIA

**REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL
DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI
(WHISTLEBLOWING POLICY)**

Indice

- Art. 1 Definizioni
- Art. 2 Finalità del regolamento
- Art. 3 Chi può segnalare (c.d. whistleblower)
- Art. 4 Oggetto della segnalazione
- Art. 5 Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione
- Art. 6 Contenuto della segnalazione
- Art. 7 Tempi della segnalazione
- Art. 8 Come segnalare
- Art. 9 Gestione e verifica della segnalazione
- Art. 10 Personale di supporto
- Art. 11 Comunicazione esito segnalazione al whistleblower
- Art. 12 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower
- Art. 13 Obblighi di riservatezza e diritto di accesso
- Art. 14 Tutela del whistleblower
- Art. 15 Obblighi del personale dell'ARNAS “Garibaldi”
- Art. 16 Sensibilizzazione e diffusione del regolamento

Art. 1

Definizioni

Il *whistleblower* è il dipendente pubblico che segnala illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa. Esso svolge, dunque, un ruolo di interesse pubblico segnalando condotte illecite ai competenti uffici aziendali.

Il *whistleblowing* consiste nell'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni del dipendente pubblico.

Art. 2

Finalità del regolamento

L'ARNAS "Garibaldi" è impegnata a garantire una costante implementazione delle strategie volte alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità; in tale ottica, il presente regolamento è finalizzato a:

1. promuovere all'interno dell'Azienda la cultura della legalità, intendendo la funzione del whistleblowing quale forma di collaborazione tra l'ARNAS "Garibaldi" ed il suo personale;
2. incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa;
3. fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché sulle forme di tutela previste dall'ordinamento.

Art. 3

Chi può segnalare (c.d. Whistleblower)

Possono segnalare fatti o condotte illecite a cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa:

i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, gli specializzandi, i tirocinanti, i frequentatori volontari e tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, svolgono attività all'interno dell'ARNAS "Garibaldi".

Art. 4

Oggetto della segnalazione

Seguendo quanto stabilito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, non esistendo allo stato attuale un'elencazione tassativa dei fatti illeciti che possono costituire oggetto di segnalazione, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardino azioni/comportamenti e/o omissioni:

1. poste in essere in violazione delle norme che disciplinano i reati contro la pubblica

amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale (a titolo esemplificativo, i più significativi sono: art. 314 peculato; art. 316 peculato mediante profitto dell'errore altrui; art. 316-ter indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato; art. 317 concussione; art. 318 corruzione per l'esercizio della funzione; art. 319 corruzione per un atto contrario ai doveri dell'ufficio; art. 319-ter corruzione in atti giudiziari; art. 319-quater induzione indebita a dare o promettere utilità; art. 322 istigazione alla corruzione; art. 323 abuso d'ufficio; art. 326 rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio; art. 328 omissione o rifiuto di atti d'ufficio; art. 331 interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità; art. 346-bis traffico di influenze illecite; art. 348 abusivo esercizio di una professione; art. 353 turbata libertà degli incanti; art. 355 inadempimento di contratti di pubbliche forniture; art. 356 frode nelle pubbliche forniture; art. 365 omissione di referto);

2. poste in essere in violazione dei codici di comportamento nazionale e/o aziendale o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
4. suscettibili di arrecare un pregiudizio d'immagine a questa Azienda Ospedaliera.

Le condotte illecite segnalate devono necessariamente riguardare situazioni di cui il whistleblower sia venuto direttamente a conoscenza “in ragione del rapporto di lavoro”, ossia a causa o in occasione di esso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della propria amministrazione o comunque relativi ad essa.

Art. 5

Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione

La segnalazione non può avere ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla normativa contrattuale generale.

Art. 6

Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili per consentire di effettuare le dovute verifiche e/o accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nello specifico, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta all'interno dell'azienda;
- l'indicazione, con relativa descrizione, del fatto o comportamento oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
- il nominativo/i di colui o coloro che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- ogni altra informazione utile per l'istruttoria finalizzata alla ricostruzione dei fatti segnalati.

Art. 7

Tempi della segnalazione

La segnalazione deve essere, non solo completa ed esaustiva, ma anche tempestiva al fine di consentire un'immediata istruttoria da parte degli organi competenti di questa Azienda Ospedaliera.

Art. 8

Come segnalare

Ogni segnalazione deve essere tassativamente resa secondo il modello predisposto da questa Azienda Ospedaliera e messo a disposizione sul sito internet aziendale (scaricabile in formato word), con puntuale rispetto delle istruzioni riportate sul modello stesso. A tal fine, l'ARNAS "Garibaldi" ha predisposto, all'interno del proprio sito internet individuabile all'indirizzo www.ao-garibaldi.catania.it/, un'area dedicata denominata "Anticorruzione" in cui scaricare i modelli di cui sopra e tramite la quale venire a conoscenza dei provvedimenti adottati o provvedere all'acquisizione di informazioni.

Una volta compilato l'apposito modulo, la segnalazione può essere presentata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione: whistleblowing@ao-garibaldi.ct.it;
- a mezzo del servizio postale (raccomandata) o tramite posta interna. Qualora la segnalazione venga trasmessa per posta raccomandata o posta interna, deve essere contenuta in busta sigillata indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, Piazza Santa Maria del Gesù n. 5, 95124 Catania (CT), recante la scritta in evidenza "RISERVATA".

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni non accompagnate da copia del documento d'identità in corso di validità.

Art. 9

Gestione e verifica della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze riportate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Una volta pervenuta la segnalazione sarà compito del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione provvedere, nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza:

1. alla protocollazione della segnalazione in apposito registro;
2. all'apertura del relativo fascicolo al quale dovrà essere attribuito un numero/codice progressivo che corrisponderà al nominativo del segnalante di cui solo il Responsabile conoscerà l'identità (fatte salve le ipotesi di cui all'art. 10 del presente regolamento);
3. all'attivazione e conclusione della relativa istruttoria.

Nel corso dell'istruttoria il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione potrà:

1. richiedere notizie agli uffici interessati;
2. acquisire ogni tipo di documentazione attinente all'oggetto della segnalazione;
3. ascoltare tutti i soggetti che possono fornire informazioni utili per l'accertamento dei fatti;
4. procedere all'audizione del segnalante, se richiesta da quest'ultimo e/o ritenuta necessaria dal Responsabile stesso.

Qualora la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare, per quanto di competenza, l'esito dell'accertamento:

- al Responsabile della struttura di appartenenza;
- all'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- alla Direzione Aziendale;
- all'Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti ovvero all'A.N.AC..

Art. 10

Personale di supporto

Per l'espletamento dell'istruttoria o di parte di essa il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione potrà avvalersi di personale di supporto dallo stesso individuato.

L'attività istruttoria svolta dai suddetti soggetti dovrà essere trascritta in un verbale / relazione da trasmettere tempestivamente al Responsabile stesso.

Art. 11

Comunicazione esito segnalazione al whistleblower

Al termine della procedura il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione procederà a dare comunicazione al whistleblower dell'esito della segnalazione dallo stesso condotta.

Art. 12

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

Nella fase di gestione e verifica della segnalazione nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto cui si riferiscono i fatti oggetto della segnalazione, l'identità del whistleblower deve essere protetta, anche nei rapporti con i terzi cui l'amministrazione dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e tutti coloro che sono stati delegati dal Responsabile nell'espletamento dell'attività istruttoria devono, pertanto, garantire il rispetto dell'anonimato del soggetto segnalante. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare nonché delle ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Tuttavia, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, l'identità del segnalante può essere rivelata quando è presente il consenso del segnalante. 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.

Art. 13

Obblighi di riservatezza e diritto di accesso

Nell'ottica di tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, il documento, inteso quale atto di segnalazione, non può 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) e comma 2, della L. 241/1990 e s.m.i.

Art. 14

Tutela del whistleblower

L'art. 54-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001 dispone testualmente:

“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”.

A fronte di tale disposizione, con il presente regolamento l'ARNAS “Garibaldi” assume l'impegno di garantire quanto stabilito dalla legge in materia di tutela del whistleblower.

Nei casi, tuttavia, in cui la segnalazione riporti informazioni false o nel caso in cui sia stata resa con dolo o colpa grave, le tutele previste all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (ivi inclusa la garanzia della riservatezza dell'identità) cessano i propri effetti.

Art. 15

Obblighi del personale dell'ARNAS “Garibaldi”

Tutto il personale dipendente, convenzionato o che presta, a qualsiasi titolo, servizio per l'ARNAS “Garibaldi” è tenuto a garantire la massima collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e/o ai soggetti dallo stesso delegati nell'espletamento dell'attività istruttoria, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della procedura e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria.

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e dai soggetti dallo stesso delegati 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.

Art. 16

Diffusione del regolamento

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione avrà il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale e sull'intranet aziendale.