

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE N° 816 DEL 30 DICEMBRE 2015

DOCUMENTO GUIDA PER LA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

1. Normativa di riferimento

Con l'art. 1 comma 51 della L. 190/2012 è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano (e precisamente all'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001) la figura del "whistleblower", cioè del dipendente pubblico che segnala illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa. Lo scopo della norma è quello di favorire l'emersione di fattispecie di illecito e consentire all'Amministrazione di condurre verifiche sulla base di dati ed elementi certi, allo scopo di contenere e limitare la commissione di eventi contrari al buon andamento dell'interesse pubblico. La funzione primaria di questa procedura, nota come "whistleblowing", è quella di portare all'attenzione dell'ente i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza e a proteggere, in ragione della sua funzione sociale, il "whistleblower".

2. Destinatari della segnalazione

Per garantire certezza di azione ed evitare fuoriuscita di notizie in grado di compromettere l'immagine dell'ente e/o della persona del segnalante, l'Azienda individua quale unico soggetto competente a ricevere le segnalazioni il Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC).

3. Oggetto e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni che potranno essere prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti percepiti direttamente dal segnalante. Non potranno essere esaminate segnalazioni fatte sulla base delle *voci correnti* e la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale del segnalante. Il "segnalante" non dovrà utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi (es. Comitato Unico di Garanzia).

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing; vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

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

- penalmente rilevanti;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibile di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'azienda;
- suscettibile di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda.

Il “segnalante” è tenuto a indicare tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell’oggetto della segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) nome e cognome del soggetto che effettua la segnalazione (“segnalante”), con espressa indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’Azienda oltre ai propri dati di contatto;
 - b) la data e/o il periodo in cui si è verificato il fatto
 - c) il luogo fisico in cui si è verificato il fatto
 - e) descrizione del fatto
 - f) autore/i del fatto
 - g) altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo
 - h) eventuali allegati a sostegno della segnalazione
 - i) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati
- L’Azienda ha elaborato un apposito modello, reperibile sulla rete intranet, che dovrà essere utilizzato dal “segnalante” (All. 1). Risulta comunque indispensabile che la denuncia presentata dal segnalante sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita: in assenza di tali elementi si valuteranno le azioni da intraprendere. La segnalazione ricevuta sarà protocollata in via riservata, classificata e fascicolata all’interno dell’applicativo del protocollo informatico a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Le segnalazioni anonime, recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, potranno essere prese in considerazione laddove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari siano, cioè, in grado, di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

4. Modalità di trasmissione delle segnalazioni

L’invio del modello (All.1) debitamente compilato, dovrà essere indirizzato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell’A.O.U. Federico II - Via Sergio Pansini 5, 80131 Napoli

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a mezzo del servizio postale (raccomandata A/R), con l’indicazione sulla busta chiusa “riservata personale”;
- tramite posta interna; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata/personale”;
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal soggetto legittimato alla ricezione.

5. La procedura per la gestione della denuncia

La gestione e la verifica sulla veridicità dei fatti rappresentati nella segnalazione sono affidate al Responsabile della 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, Responsabile della Prevenzione della Corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali (es. P.O. Affari Legali) e, all’occorrenza, di organi di controllo esterni all’Azienda (es. Guardia di Finanza). Nel caso la segnalazione risulti priva di ogni fondamento saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della

denuncia. Qualora, all'esito delle opportune verifiche la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione in relazione alla natura della violazione provvederà:

- 1) ad informare la Direzione Aziendale per le azioni che nel caso concreto si rendessero necessarie a tutela dell'Azienda;
- 2) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- 3) negli episodi più gravi, a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

6. La tutela del segnalante

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, (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante viene comunque protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. 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, fatto salvo che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i.

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 e s.m.i.

Nei confronti del segnalante 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.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione, per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata, direttamente o tramite l'organizzazione sindacale cui conferisce mandato, dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) 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;
- b) all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, che valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

c) alla P.O. Affari Legali dell'Azienda, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione all'immagine dell'Azienda.

Come espressamente indicato dal co. 3 dell'art. 54 bis, l'adozione di misure discriminatorie può essere altresì segnalata direttamente al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dallo stesso interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dell'Azienda. Ove il segnalante ritenga di essere discriminato dallo stesso Responsabile della Struttura di appartenenza, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è tenuto a verificare quanto rappresentato dal denunciante e a prendere opportuni provvedimenti, confrontandosi con il Responsabile Ufficio Disciplinare ed eventualmente con la Direzione Strategica per i casi ritenuti di maggiore gravità. Il segnalante che ha subito discriminazioni a seguito della denuncia potrà comunque rivolgersi anche direttamente al Comitato Unico di Garanzia che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione aziendale.

La tutela del denunciante sarà supportata anche da un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite. A tal fine l'Azienda pubblicherà sul portale del proprio sito web avvisi che informano i dipendenti sull'istituto e sul loro diritto ad essere tutelati nel caso di segnalazione di azioni illecite, nonché sui risultati dell'azione cui ha condotto la procedura di tutela.

7. La responsabilità del segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del "segnalante" nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali per esempio 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 oggetto della presente procedura. In tal caso – venendo meno il diritto all'anonimato del segnalante - si provvederà ad informare il "denunciato" per eventuali conseguenti procedure da intraprendere.