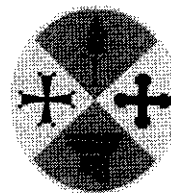


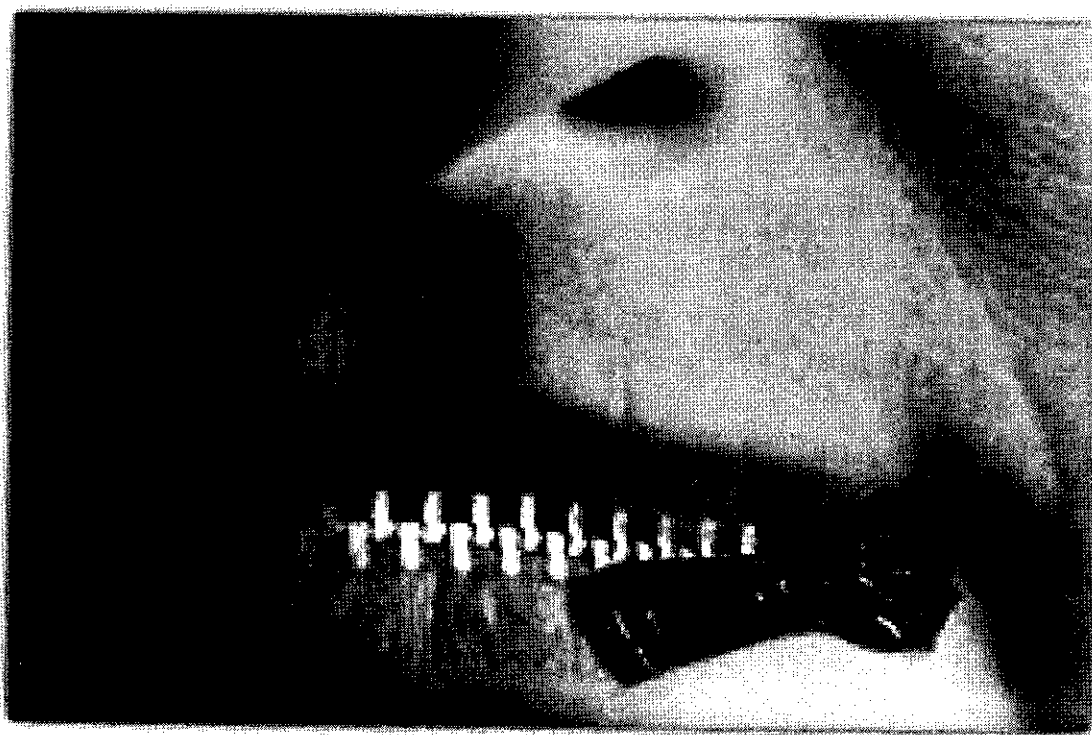


Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



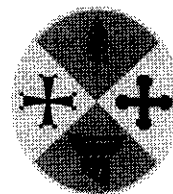
REGIONE CALABRIA

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità (whistleblowing policy)





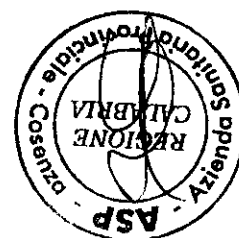
Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

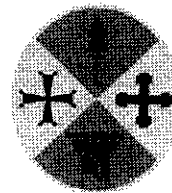
INDICE

1. INTRODUZIONE	PAG.3
2. DEFINIZIONI	PAG.4
3. SCOPO E FINALITA'	PAG.4
4. RIFERIMENTI NORMATIVI	PAG.4
5. CHI PUO' SEGNALARE	PAG.5
6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	PAG.5
7. FATTI E ATTI CHE NON COSTITUISCONO OGGETTO DI SEGNALAZIONE	PAG.7
8. CHI PUO' SEGNALARE	PAG.7
9. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	PAG.7
10. MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE	PAG.8
11. ATTIVITA' ISTRUTTORIA DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	PAG.10
12. TERMINI DEL PROCEDIMENTO	PAG.11
13. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITA' DEL WHISTLEBLOWER	PAG.11
14. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E DIRITTO DI ACCESSO	PAG.12
15. SEGNALAZIONI DI DISCRIMINAZIONI	PAG.13
16. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	PAG.14
17. DIFFUSIONE DEL REGOLAMENTO	PAG.15
18. DISPOSIZIONI FINALI	PAG.15
19. ENTRATA IN VIGORE	PAG.15





Procedura per le segnalazioni di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

1. INTRODUZIONE

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, adotta la presente policy per la presentazione di segnalazioni da parte dei dipendenti dell'Asp, dei collaboratori esterni, dei cittadini, che possono far emergere fenomeni interni di corruzione, intesa nell'accezione data a questo termine dal Piano Nazionale della Prevenzione della Corruzione 2013-2016 (PTPC) adottato con deliberazione n. 207 del 30.01.2014, che prende in considerazione non solo quelle situazioni che si esauriscono nella violazione degli art 318,319 e 319 ter del Codice Penale, ma quelle che comprendono l'intera gamma dei delitti della Pubblica Amministrazione, e quelle in cui a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'attività amministrativa a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

In particolare l'art 1, comma 51 della legge 190/2012 ha introdotto nel D.lgs. n. 165/2001 l'articolo 54 bis rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" prevedendo così una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi con il termine di "*whistleblower*".

Assistere ad un comportamento illecito crea sicuramente un profondo disagio e un profondo dilemma: il dipendente/segnalatore deve scegliere se ignorarlo o **AGIRE**, denunciandolo, vincendo ed oltrepassando quel muro omertoso derivante dal contesto culturale, sociale, dall'ambito lavorativo, ma soprattutto dal timore di possibili ritorsioni.

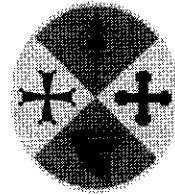
L'attività del segnalante, nelle intenzioni del legislatore, non deve quindi essere considerata in senso negativo, assimilabile ad un comportamento come la delazione, che tradisce quel rapporto di fiducia preesistente e che di solito avviene nel più completo anonimato, ma come possibile strumento di contrasto alla corruzione all'interno dell'ENTE, nel rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione, di legalità, imparzialità e buon andamento della funzione amministrativa (art.97)

Con il presente atto, si disciplina la procedura della segnalazione degli illeciti si adottano le precauzioni atte a tutelare il segnalante.





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

2. DEFINIZIONI

Whistleblowing, è la segnalazione di informazioni, circa una condotta, un fatto illecito e/o irregolare, accaduto, che possa realmente o potenzialmente accadere o di cui ne venga percepito il rischio.

Whistleblower (segnalante) è chi, testimone di un illecito o una irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, decide di segnalarlo a una persona o ad una autorità che possa efficacemente agire al riguardo.

3. SCOPO E FINALITA'

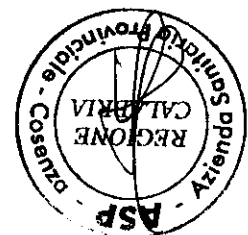
Scopo del presente regolamento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare e disincentivare il ricorso all'istituto del **Whistleblowing**.

In tale prospettiva le finalità sono le seguenti:

- assicurare i soggetti che segnalano in buona fede cattive condotte o comportamenti illeciti;
- prevenire e risolvere tempestivamente il problema oggetto della segnalazione;
- favorire, attraverso lo strumento del whistleblower, la collaborazione tra l'ASP di Cosenza ed il suo personale;
- garantire nel rispetto della legge l'**anonimato** e la **riservatezza** di chi segnala.

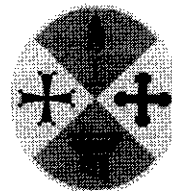
4. RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.lgs n.165/2001 e ss.mm.ii "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
- Legge 7 agosto 1990 241 e ss.mm.ii "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi"
- Legge 11 agosto 2014 n.114
- Determinazione ANAC n.6 del 28/04/2015
- Legge n. 69 del 27 maggio 2015





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

5. CHI PUO' SEGNALARE

- 1) Dipendenti dell'Azienda Sanitaria di Cosenza che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite, direttamente tutelati in virtù dell'art 54-Bis D.Lgs 165/2001;
- 2) Collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'ASP non rientranti nella fattispecie di dipendenti pubblici delle amministrazioni di cui all'art 1, comma 2 del d.lgs n.165/2001;
- 3) Specializzandi, tirocinanti, frequentatori volontari e tutti coloro che a qualsiasi titolo, svolgono attività all'interno dell'ASP di Cosenza;
- 4) Cittadini utenti, associazioni, che intendono denunciare un illecito o una irregolarità in relazione a rapporti intercorsi con Strutture o funzionari dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza.

Ai soggetti di cui ai numeri 2) e 3) l'Azienda garantisce la tutela dell'anonimato e la riservatezza delle informazioni ma non le forme di tutela contro le discriminazioni che il Dipartimento della Funzione Pubblica assicura ai pubblici dipendenti.

6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

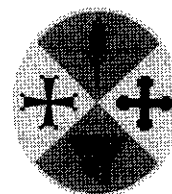
Non esiste un elenco tassativo dei fatti illeciti che possono costituire oggetto di segnalazione. La stessa legge 190/2012 non contiene una definizione precisa del concetto di corruzione, che viene inteso in senso lato come *"l'abuso da parte di un soggetto del potere da lui conferito nell'esercizio delle sue funzioni al fine di ottenere un vantaggio privato"* (da togliere). Pertanto, oggetto della segnalazioni da parte dei soggetti di cui al punto 5, possono essere azioni od omissioni, commesse o tentate:

- 1) **con rilevanza penale, civile, amministrativo contabile;**
- 2) poste in essere in violazione del **Codice di comportamento aziendale** adottato con delibera n.3374 del 10 Dicembre 2013 di altre disposizioni aziendali suscettibili di sanzioni in via disciplinare;
Possono, ad esempio costituire oggetto di segnalazione attività:
 - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione ad esempio mancata attestazione della copertura finanziaria degli atti gestionali;
 - suscettibili di arrecare un danno all'immagine dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza;
 - suscettibili di arrecare un pregiudizio alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti, cittadini o anche un danno all'ambiente ad esempio violazione della normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro;
 - azioni che possono ledere alla salute sicurezza dei dipendenti, cittadini e utenti o a danno dell'ambiente;
 - idonee ad arrecare un pregiudizio di qualunque altra natura ai dipendenti o ai soggetti che a qualunque titolo prestino la loro attività presso l'Azienda Provinciale di Cosenza;





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

- suscettibili di turbare o distorcere a fini privati le fasi di svolgimento di una procedura di gara e/o l'esecuzione del relativo contratto;
- finalizzate ad indirizzare l'assunzione di personale o l'affidamento di subappalti a determinate imprese;
- malpractice medica ed eclatante violazione dei protocolli sanitari;
- suscettibili di arrecare violazione delle regole di timbratura per la registrazione dell'orario di lavoro;
- violazione dei criteri di gestione delle liste d'attesa degli utenti;

oggetto delle segnalazioni possono essere altresì le **condotte illecite** quelle cioè di cui il soggetto sia venuto a conoscenza "*in ragione del rapporto di lavoro*" ossia a causa o in occasione di esso. Si deve trattare di fatti accaduti all'interno della propria amministrazione o comunque relativi ad essa in particolare:

- condotte disoneste, ad es. manomissioni di documenti aziendali e dati (banche dati, contabilità, ecc.) oppure il loro utilizzo, violando il codice di comportamento;
- realmente dannose per l'Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza come la cattiva amministrazione, le inefficienze o lo spreco di risorse;
- in contrasto con gli interessi dell'Azienda o che possono ledere la reputazione dell'ASP;
- illegali, ad es. la violenza, le molestie, i danni alle attrezzature ed ai beni di proprietà dell'ASP o il loro utilizzo per scopi privati;
- fraudolente o corruttive;
- che riguardano ogni altro tipo di scorrettezza;
- dannose per la reputazione dell'Azienda Provinciale di Cosenza o in contrasto con gli interessi aziendali;

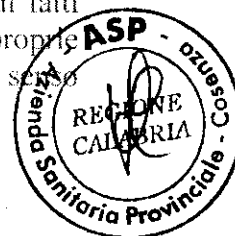
L'elenco delle suddette segnalazioni non è esaustivo ma è a mero titolo esemplificativo.

7. FATTI E ATTI CHE NON COSTITUISCONO OGGETTO DI SEGNALEZIONE.

La segnalazione deve essere fatta in buona fede ed essere il più circostanziata possibile, al fine di consentire all'amministrazione di fare le opportune verifiche.

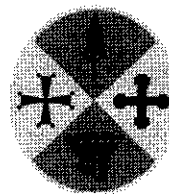
Non può avere ad oggetto rimostranza di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla normativa contrattuale generale.

Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento di fatti denunciati e dell'autore degli stessi. È sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile l'essersi verificato un fatto illecito nel corso





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

sopra indicato Inoltre è necessario che le condotte illecite segnalate siano state apprese **IN RAGIONE** del rapporto di lavoro, ossia a causa o in ragione di esso: deve trattarsi cioè di fatti accaduti all'interno dell'ASP di Cosenza o comunque relativi ad esso.

8. CARATTERI E CONTENUTO DELLA SEGNALEZIONE

Il Whistleblower, nel segnalare l'illecito in maniera circostanziata ed esaustiva riguardo a fatti riscontrabili, conosciuti dal denunciante e non riportati da altri soggetti, deve fornire TEMPESTIVAMENTE tutte le informazioni utili, in modo da consentire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di effettuare tutte le verifiche e accertamenti opportuni finalizzati a riscontrare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione ed individuare gli autori della condotta illecita.

In mancanza di tali elementi, non sarà possibile procedere; salvo che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione non reputi opportuno comunque inoltrare tale segnalazione al Direttore Generale e al Direttore della Struttura in cui è stato segnalato l'illecito.

Nello specifico la segnalazione deve contenere:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso, se conosciute;
- generalità o altri elementi (profilo professionale, struttura di appartenenza,) che consentono di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono provare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa essere utile alla ricostruzione dei fatti segnalati;
- descrizione dei fatti oggetto di segnalazione quanto più possibile chiara e completa;

9. MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALEZIONE.

Sono disponibili sul sito dell'ASP di Cosenza nella sezione "Amministrazione

Trasparente"- Altri Contenuti allegati in appendice alla presente atto i seguenti moduli:

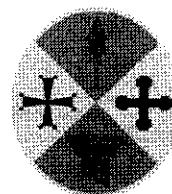
1) **Modulo A** per le segnalazioni di illecito per il dipendente (allegato 1)

2) **Modulo B** per le segnalazioni di illecito da parte dei cittadini L'ASP di Cosenza, in linea con l'innovativo servizio di Transparency International Italia (ALA





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

<https://www.transparency.it/alac/> indirizzato ai cittadini che vogliono segnalare un caso di corruzione di cui siano a venuti a conoscenza, (adoperando l'allegato modulo B), ha voluto estendere la possibilità delle segnalazioni illecite anche agli utenti esterni che intendono denunciare episodi di corruzione/malaadministration riguardanti operatori aziendali (**allegato2**)

3) **Modulo C** per le segnalazioni anonime (**allegato 3**)

Fino a quando non sarà operativo lo specifico applicativo informatico, le segnalazioni possono essere effettuate **alternativamente** con le seguenti modalità:

- Mediante invio all'indirizzo di posta elettronica, a tal fine è stato appositamente attivato un indirizzo di posta elettronica: segnalazionilleciti@asp.cosenza.it. In tal caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal responsabile della prevenzione della corruzione, che ne garantirà la riservatezza, salve i casi in cui non è opponibile per legge e salvi i casi in cui, per assenza giustificata del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, venga individuato, quale sostituto, un dei funzionari del gruppo di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione, individuato nella persona della Dr.ssa Debora D'Acunzo, già referente del gruppo di lavoro dello stesso.
- Inviata a mezzo del servizio postale con raccomandata A.R. al seguente indirizzo "Responsabile della Prevenzione della Corruzione., Avv. Silvia Cumino, Distretto Jonio Sud, Via Nestore Mazzei-Rossano- avendo cura di indirizzare la comunicazione al solo Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, e di apporre sulla busta la dicitura **"segnalazione riservata / personale"**

Tutta la corrispondenza sia in formato cartaceo che elettronico indirizzata al responsabile per la prevenzione della corruzione, deve essere trasmessa solo ed esclusivamente allo stesso; se per qualunque ragione a ricevere la busta chiusa sulla quale è stata opposta la dicitura : segnalazione riservata personale è un soggetto diverso è fatto divieto categorico di prendere la busta e prendere visione del contenuto e la busta dovrà essere tempestivamente trasmessa, al responsabile della prevenzione della corruzione.

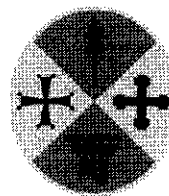
La stessa disciplina si applica anche nei casi in cui le segnalazioni vengono inviate a mezzo e-mail, qualora non dovesse essere osservate le presenti disposizioni nei confronti del ricevente/ non osservatore verranno inviate le conseguenti azioni disciplinari e non.

L'indirizzo di posta elettronica segnalazionilleciti@asp.cosenza.it, sarà monitorata costantemente dal **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione** il quale provvederà a dare ad ogni segnalante un numero/codice sostitutivo dei dati identificativi dello stesso, e dal funzionario di supporto. I documenti analogici saranno custoditi sotto chiave presso la struttura dell'anticorruzione avente sede presso il Distretto di Rossano, al fine di garantirne la massima riservatezza





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

Solo in caso in cui ricorrano situazioni legale che rendono indispensabile disgelare l'identità del segnalante e comunque previa valutazione della relativa istanza il RPC ,comunicherà in maniera riservata tale informazione (ad es: Autorità Giudiziaria)

Resta fermo che le segnalazioni possono altresì essere indirizzate anche in via esclusiva all'Autorità Nazionale Anticorruzione, avvalendosi del canale dedicato sul sito istituzionale -ANAC: <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/>

L'ASP di Cosenza, prende in considerazione anche le e segnalazioni anonime , solo ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, dovranno essere in grado cioè di far emergere fatti e situazioni connessi a determinati contesti. Le stesse però , per espressa volontà del legislatore non sono soggette alla tutela prevista per il dipendente pubblico che si identifica ai sensi dell'art.54-bis del d.lgs 165/2001

10. ATTIVITA' ISTRUTTORIA DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione,ricevuta la segnalazione, nel pieno rispetto della garanzia di riservatezza e del principio di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali soggetti indicati dallo stesso, che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione investendo eventualmente anche le strutture competenti per il proseguo dell'attività (eventualmente da togliere)

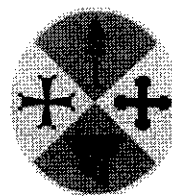
dovrà procedere a :

- registrare i dati identificativi del segnalante in un apposito registro, collegandoli ad un corrispondente codice identificativo(numero progressivo annuale) in modo da garantire l'anonimato oscurando i dati identificativi della segnalazione ed annotando questa ultima in un diverso registro che riporta il codice identificativo attribuito precedentemente al segnalante.. In questa fase viene garantito l'anonimizzazione della segnalazione, con l'oscuramento dei dati identificativi del segnalante al fine di garantirne la riservatezza sin dall'origine ed in ogni fase successiva.
- La segnalazione , infatti, verrà a sua volta annotata in un diverso registro, ma il campo dedicato ai dati del segnalante riporterà unicamente il codice identificativo precedentemente attribuito (da togliere).
- aprire il relativo fascicolo





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

- attivare e concludere la relativa istruttoria provvedendo all'acquisizione di tutti i documenti e/o informazioni utili a riscontrare la veridicità dei fatti oggetto di segnalazione.
Nel caso in cui risulta accertata la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della segnalazione provvederà a :
 - comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente sovraordinato del dipendente che avrebbe commesso l'illecito, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendo nei presupposti l'esercizio dell'azione disciplinare, purchè la competenza per la gravità dei fatti, non spetti direttamente all'UPD che in tal caso provvederà direttamente;
 - trasmettere gli atti all'ufficio procedimenti disciplinari;
 - trasmettere nei casi più gravi e se sussistono i presupposti di legge gli atti all'Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, ovvero all'ANAC, o Dipartimento della Funzione Pubblica; in tal caso si avrà cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi e per effetto dell'art 54 bis del D.lgs 165/2001;
 - investire la direzione aziendale per le valutazioni e i provvedimenti di relativa competenza;
 - investire l'ufficio legale dell'Asp di Cosenza, nel caso in cui sussistono e/o ricorrono gli estremi, per avviare eventuali azioni risarcitorie anche per **lesione dell'immagine della Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza**;
 - adottare o proporre di adottare tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il ripristino della legalità.
- Qualora le segnalazioni riguardano direttamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, o un componente del gruppo di lavoro a Lei assegnato, gli interessati potranno inviare le stesse direttamente all'A.N.A.C. (Determinazione dell'Autorità n. 6 del 28 aprile 2015)

11. TERMINI DEL PROCEDIMENTO

La procedura relativa alla segnalazione, è avviata tempestivamente ed dovrà essere conclusa entro 60 giorni successivi, salvo motivata proroga in relazione alla particolare complessità delle attività istruttorie. Al termine della istruttoria il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione procederà a dare comunicazione al whistleblower dell'esito della segnalazione dallo stesso condotta

Forme di tutela riconosciute al dipendente che segnala condotte illecite:

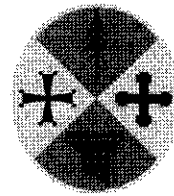
L'art 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 tutela del "segnalante" pone le seguenti norme:

- Tutela dell'anonimato





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

- Previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del novellato art. 54-bis del D.lgs 165/2001
- Divieto di discriminazione nei confronti del c.d. "Whistleblower"

12. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITA' DEL WHISTLOWER

Il dipendente, che segnala illeciti **dichiarando la propria identità** che rimane riservata in tutta la fase della gestione della segnalazione, è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare ed è tutelato in caso di adozione di fatti pregiudizievoli che incidono sulle sue condizioni di lavoro.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, così come gli altri soggetti che vengono a conoscenza della segnalazione e del nome del segnalante per le necessità relative al procedimento, sono tenuti al segreto d'ufficio oltre che alla tutela della riservatezza del trattamento dei dati personali così come previsto dalla relative normative e regolamenti presenti sul sito web aziendali.

Nella fase di gestione e di 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 segnalante non può essere rilevata, deve essere protetta in ogni fase, anche nei rapporti con i terzi cui l'amministrazione dovesse rivolgersi per le verifiche che il caso dovesse comportare.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare nonché delle ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Il dipendente che segnala illeciti è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di fatti pregiudizievoli che incidono sulle sue condizioni di lavoro.

Se a seguito della segnalazione- denuncia si avvia un eventuale procedimento disciplinare l'identità del segnalante può essere rivelata all'accusato solo se:

- 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

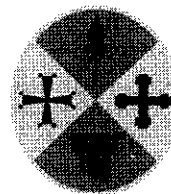
indispensabile alla difesa dell'accusato, purché tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di ascolto o mediante la presentazione di memorie difensive.

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 di codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es: indagini penali).





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protette in ogni contesto successivo alla segnalazione.

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

Nel caso in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti interni all'amministrazione dovrà essere inoltrato il solo contenuto, espungendo tutti i riferimenti dei quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

Nel caso in cui la trasmissione della segnalazione viene fatta 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.

13. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E DIRITTO DI ACCESSO

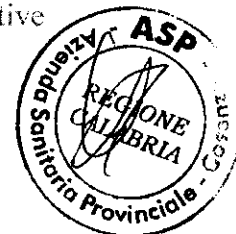
La segnalazione del whistleblower è sottratta al diritto di accesso agli atti previsto dagli art 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss. mm. ii. Infatti il documento, non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art 24, comma 1 lett. A) della L. n. 241/90 e ss. mm. ii. Queste disposizioni non trovano applicazioni qualora disposizioni di legge speciale ne vietano l'opposizione (es: indagini penali, tributarie ispezioni disposte dall'autorità giudiziaria)

14. SEGNALEZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Per discriminazione si intende ogni condotta (trasferimento, comportamento ostile, degradazione, molestie sul luogo di lavoro) che incide negativamente sul benessere organizzativo, aggravando le condizioni di lavoro del segnalante, o rendere le stesse addirittura intollerabili (mobbing)

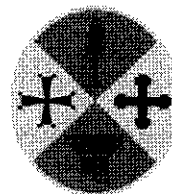
Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione di illecito, deve personalmente o tramite le organizzazioni sindacali¹ maggiormente rappresentative dare notizia circostanziata, dell'avvenuta discriminazione al dipartimento della funzione pubblica ed

¹ Come prevede comma 3 dell'art. 54 bis : "«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»”;





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

al Responsabile della Prevenzione della corruzione che valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione a:

- Direttore Generale e alla dirigenza della struttura presso la quale si è verificata la discriminazione, i quali, secondo le rispettive competenze, si determineranno, circa gli atti o i provvedimenti da adottare per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa. Inoltre potranno anche valutare anche la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.
- Ufficio Procedimenti Disciplinari per avviare eventualmente i procedimenti di propria competenza
- Area Legale dell'Azienda che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento, per lesione dell'immagine dell'azienda
- Ispettorato della funzione Pubblica il quale valuta la necessità di avviare un'ispezione, al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

15. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La tutela del segnalante **non** può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la denuncia, in responsabilità, a titolo di calunnia² e di diffamazione³ ai sensi delle disposizioni del codice penale o in responsabilità civile extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043⁴ del codice civile.

² Art. 368 c.p. - calunnia "Chiunque, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'Autorità giudiziaria o ad un'altra Autorità che a quella abbia obbligo di riferirne o alla Corte penale internazionale, incolpa di un reato taluno che egli sa innocente, ovvero simula a carico di lui le tracce di un reato, è punito con la reclusione da due a sei anni.

La pena è aumentata se s'incolpa taluno di un reato per il quale la legge stabilisce la pena della reclusione superiore nel massimo a dieci anni, o un'altra pena più grave.

La reclusione è da quattro a dodici anni, se dal fatto deriva una condanna alla reclusione superiore a cinque anni; è da sei a venti anni, se dal fatto deriva una condanna all'ergastolo; e si applica la pena dell'ergastolo, se dal fatto deriva una condanna alla pena di morte."

³ Art. 595 c.p. - diffamazione « Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a euro 1032.

Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a euro 2065.

Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore ad euro 516.

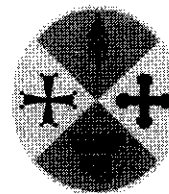
Se l'offesa è recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza, o ad una Autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate. »

⁴ C.C. 2043 risarcimento per fatto illecito "Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno."





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

La tutela prevista dall'art 54 bis del d.lgs 165/2001, trova applicazione solo quando il comportamento del dipendente pubblico che segnala l'illecito sia in buona fede, intesa cioè come mancanza da parte sua della volontà di esporre un "malicious report".

La cessazione della tutela secondo quanto sostiene l'ANAC dovrebbe discendere dall'accertamento delle responsabilità in sede penale o civile, anche solo in presenza di una sentenza di primo grado, sfavorevole al segnalante.

Sono inoltre responsabilità, varie forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al fine di recare un danno al denunciato o altri soggetti, e ogni altra forma di utilizzo improprio o strumentalizzazione della presente procedura.

Inoltre tutto il personale dipendente, convenzionato o che presta a qualsiasi titolo, servizio presso l'ASP di Cosenza, 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 qualora lo stesso, 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 della Prevenzione della Corruzione e dal soggetto da lui delegato ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto a sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità Giudiziaria in presenza di elementi penalmente rilevanti.

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, inoltre si riserva di intraprendere ulteriori iniziative di sensibilizzazione e di promozione, idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto al fine di creare un contesto culturale e sociale favorevole alla diffusione della procedura (formazione, eventi, articoli su eventi house organ, newsletter ecc).

Inoltre sempre al fine di sensibilizzare i dipendenti il Responsabile della Prevenzione della Corruzione invia al personale con cadenza periodica almeno semestrale una comunicazione specifica in cui sono illustrate la finalità dell'istituto del whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo.

17. DISPOSIZIONI FINALI

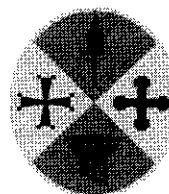
Le violazioni degli obblighi previsti dal presente atto configurano una responsabilità disciplinare, per inosservanza a disposizioni di servizio, se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi.

La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, verrà integrata, qualora l'ANAC metta a disposizione in **RIUSO** gratuito il proprio software attualmente in fase di realizzazione, secondo quanto previsto nella determinazione n. 12/2015 adottata dalla stessa Autorità-





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

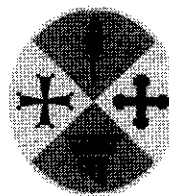
18. ENTRATA IN VIGORE

La presente policy entra in vigore il giorno stesso di adozione della delibera di approvazione.





**Procedura per le segnalazione di illeciti e
di irregolarità (whistleblowing policy)**



REGIONE CALABRIA

	Scheda n.3	SEGNALAZIONE UTENZA/CITTADINO/ASSOCIAZIONI	Allegato B Whistleblower
	Mod./Asp CS-03		

All'Ufficio Prevenzione della Corruzione
ASP di Cosenza
Avv. Silvia Cumino

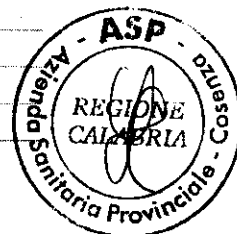
Il segnalante _____

Telefono _____ Indirizzo email _____

in qualità di: *utente* _____ *associazione* _____
cittadino _____ *altro* _____

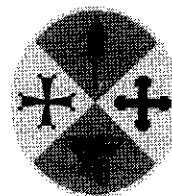
Segnala il seguente fatto illecito ovvero la seguente mal pratica amministrativa.

**Descrizione del fatto, con indicazioni di eventuali testimoni e precisazioni se
trattasi di illeciti già accaduti in precedenza e ricorrenti.**





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

Firma _____

Informativa ai sensi del D.L.gs 196 del 30.6.2003

Si informa la S.V. che, ai sensi dell'art.13 del D.L.gs. 196 del 30.06.2003, l'ASP di Cosenza tratterà i dati personali forniti con la presente allegato, nell'ambito delle finalità di cui al Regolamento di Pubblica Tutela.

Firma _____
li _____

Cosenza

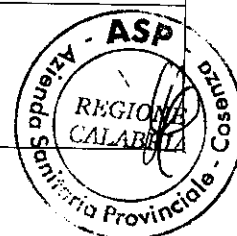
Responsabile Prevenzione della Corruzione: Avv. Silvia Cumino
Ufficio Prevenzione della Corruzione Distretto Ionio Sud Rossano
email prevenzionecorruzione@asp.cosenza.it



REGIONE CALABRIA

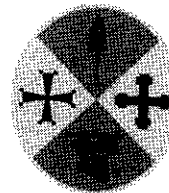
REGIONE CALABRIA

Al Responsabile per la Prevenzione della corruzione
Avv. Silvia Cumino
Azienda Sanitaria Provinciale
Cosenza





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

Autore/i del fatto

(Indicare, se conosciuti, i dati anagrafici e, in caso contrario, qualifica e servizio presso cui si svolge/svolgono l'attività ed ogni altro elemento idoneo all'identificazione)

Eventuali altri soggetti e conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo

Eventuali atti o documenti o altri elementi che possono comprovare la fondatezza di quanto segnalato

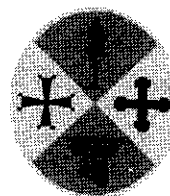
La condotta è illecita perché:

Se "Altro" specificare:





Procedura per le segnalazione di illeciti e di irregolarità (whistleblowing policy)



REGIONE CALABRIA

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'articolo 76 del D.P.R. 445/2000.

