

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE
ESEGUIBILE



SISTEMA SANITARIO REGIONALE
**ASL
VITERBO**



**REGIONE
LAZIO**

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° : **390**

DEL : **05 MAR. 2018**

DIREZIONE GENERALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

GUADAGNINI
ANNA

L'Estensore

[Handwritten signature of Anna Guadagnini]

Parere del Direttore Amministrativo :

Drssa Maria Luisa Velardi

FAVOREVOLE

NON FAVOREVOLE
(con motivazioni allegate al presente atto)

Firma

[Handwritten signature]

Data

27/2/2018

Parere del Direttore Sanitario :

Drssa Antonella Proietti

FAVOREVOLE

NON FAVOREVOLE
(con motivazioni allegate al presente atto)

Firma

[Handwritten signature]

Data

27/2/2018

Il funzionario addetto al controllo di budget con la sottoscrizione del presente atto, attesta che lo stesso non comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico.

Voce del conto economico su cui si imposta la spesa :

Visto del Funzionario addetto al controllo di budget :

CO.GE - BILANCIO E SIST. INFORMATIVI
Firma *[Handwritten signature]*
Data *27/2/2018*
Dott. Alessandro Baccolini

Il Dirigente sottoscrivendo il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, ai sensi dell'art. 1 della L. n° 20/1994 e ss.mm.ii. assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex art. 4, comma 2, L. 165/2001, nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità, di efficacia di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art. 1, comma 1°, L. n° 241/1990, come modificato dalla L. n° 15/2005.

Responsabile del procedimento : ANNA GUADAGNINI

Data

Firma

[Handwritten signature]

Il Dirigente :

Data

Firma

Atto Soggetto al controllo della Corte dei Conti []

Oggetto: <i>Approvazione Procedura per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing</i>

IL DIRETTORE GENERALE

VISTI

- La Legge n. 190 del 6 novembre 2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, cd. “*Legge Anticorruzione*”, che ha introdotto nell’ambito dell’ordinamento italiano una specifica normativa volta a rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto della corruzione all’interno della Pubblica Amministrazione tramite molteplici azioni volte, da un lato, a prevenire i fenomeni corruttivi e, dall’altro, a garantire la massima trasparenza dell’organizzazione e dell’attività di ciascun ente interessato dalla disciplina in esame;
- le Delibere nn. 6 e 50 del 2013 della C.I.V.I.T. Commissione indipendente per valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche (ora A.N.A.C. – Autorità Nazionale Anti Corruzione);
- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013 (“*Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato in attuazione dell’art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla l. n. 190/2012*”);
- Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A. 2013) per il triennio 2013-2016, il quale precisa le indicazioni minime di riferimento;
- per il contrasto ai fenomeni corruttivi nell’ambito di ciascuna singola Amministrazione, con particolare riferimento ai contenuti dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).
- le Linee di indirizzo del 13 marzo 2013 del Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- la Determinazione A.N.A.C. n. 12 del 28 ottobre 2015, recante “*Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione*”;
- la Delibera A.N.A.C. n. 831 del 3 agosto 2016 (P.N.A. 2016), adottato anche alla luce dell’art. 19 del d.l. 24 giugno 2014, n. 90;
- la Delibera A.N.A.C. n. 1208 del 22 novembre 2017, che ha provveduto all’aggiornamento annuale del PNA (PNA 2017), diramando ulteriori indicazioni per migliorare lo stato di implementazione dei PTPCT adottati nel corso degli anni;
- La Delibera del Direttore Generale ASL n. 124 del 30 gennaio 2018 con cui è stato adottato l’ “*Aggiornamento Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n.190 ess.mm. e ii.-Periodo 201-2020*”;

CONSIDERATO

CHE si rende necessario emanare una procedura aziendale per il Wistleblowing, relativa alla gestione delle segnalazioni di illeciti che possano interessare la ASL ed alla tutela degli autori della segnalazione, in attuazione di quanto previsto dall’art. 54-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato ad opera della L 30 novembre 2017, n.179, e dalla Determinazione A.N.A.C. n. 6 del 28 aprile

2015, recante “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower);

VISTO il documento “Procedura per la Gestione delle segnalazioni Whistleblowing” redatto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della ASL di Viterbo che, allegato al presente atto, ne forma parte integrante e sostanziale;

ATTESTATO CHE il presente provvedimento, a seguito dell’istruttoria effettuata, nella forma e in sostanza è totalmente legittimo, utile e proficuo per il servizio pubblico ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall’art.1 della Legge 20/94 e successive modifiche, assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex art. 4, comma 2, L. n° 165/2001, non garantendo l’osservanza dei criteri di economicità, di efficacia e di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all’art.1, primo comma, della Legge 24/1/90, come modificato dalla legge 15/2/2005;

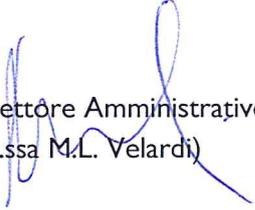
CHE il presente provvedimento è stato predisposto nel pieno rispetto delle indicazioni e dei vincoli stabiliti dai decreti del Commissario ad acta per la realizzazione del Piano di Rientro dal disavanzo del settore sanitario della Regione Lazio;

- nell’osservanza delle disposizioni di cui alla Legge 6/11/2012, n. 190 “disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità della Pubblica Amministrazione”;
- ai sensi Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00230 del 28 ottobre 2015 con il quale viene nominato il Direttore Generale della ASL di Viterbo;
- con il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ai sensi del D.Lgs. 30/12/1992, n° 502;

DELIBERA

Per i motivi espressi nella premessa, che si intendono integralmente richiamati:

- di approvare la “Procedura Gestione delle Segnalazioni Whistleblowing” così come formulata, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
- di dare mandato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di notificare il presente atto ai Direttori delle Strutture aziendali referenti e responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza previsti nel PTPCT 2018-2020;
- di pubblicare il presente atto sul Sito aziendale, sezione “Amministrazione trasparente” a cura del RPCT;
- di dichiarare l’immediata esecutività del presente atto;


Il Direttore Amministrativo
(dott.ssa M.L. Velardi)

IL Direttore Generale
(dott.ssa D. Donetti)


Il Direttore Sanitario
(dott.ssa A. Proietti)

PROCEDURA

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

PREMESSA

L'ASL di Viterbo, di seguito l'«ASL», promuove la diffusione e l'utilizzo del whistleblowing quale fondamentale misura di prevenzione della corruzione e della "maladministration", incoraggiando e tutelando tutti coloro che, nell'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione, intendano segnalare fatti illeciti, secondo i migliori modelli nazionali ed internazionali.

La presente Procedura ha ad oggetto la disciplina relativa alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni di illeciti che possano, in vario modo, interessare l'ASL nonché la tutela degli autori della segnalazione in attuazione di quanto previsto dall'art. 54-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato ad opera della L. 30 novembre 2017, n.179, e dalla Determinazione A.N.AC. n. 6 del 28 aprile 2015, recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente che pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)".

La finalità della presente Procedura è quella di fornire indicazioni operative ai soggetti coinvolti nel procedimento di ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito, con particolare riguardo a:

- a) i soggetti cui è consentito effettuare la segnalazione;
- b) l'oggetto, i contenuti e le modalità di effettuazione della segnalazione;
- c) le forme di tutela che devono essere garantite in favore del segnalante;
- d) i soggetti deputati a ricevere la segnalazione;
- e) le modalità di gestione della segnalazione;
- f) la trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti;
- g) le responsabilità del segnalante e dei soggetti, in vario modo, coinvolti nel procedimento di gestione della segnalazione.

DEFINIZIONI

A.N.AC.	l'Autorità Nazionale AntiCorruzione, di cui all'art. 1, comma 1, della L. 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
Illecito	le condotte oggetto di segnalazione
D.P.F.	Dipartimento della Funzione Pubblica
PTPCT	il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della ASL
RPCT	il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della ASL, nella rispettiva funzione di soggetto incaricato del compito di ricevere le segnalazioni di illecito e gestirne il procedimento fino alla trasmissione della segnalazione al soggetto competente
Responsabile del Procedimento Disciplinare	il soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare secondo quanto previsto dalla normativa e dalla prassi vigente nonché dalla contrattazione collettiva applicabile verso il personale della ASL (dirigente ovvero Ufficio Procedimenti Disciplinari – U.P.D.)
Segnalazione	la denuncia redatta dal segnalante, reso identificabile, sulla base del modello allegato alla presente Procedura o comunque, se redatta in forma libera, contenente tutti i dati e le informazioni richieste nel medesimo modello allegato
Segnalazione anonima	la denuncia di illeciti redatta senza l'indicazione dell'identità del segnalante
Segnalante o whistleblower	il soggetto, interno o esterno alla ASL, che segnala agli organi legittimati episodi di Illecito o altre ipotesi di irregolarità commesse ai danni degli interessi perseguiti dall'ASL

Art. 1

Ambito di applicazione

1. La presente procedura si applica alle segnalazioni effettuate da:
 - a) i dipendenti, in qualunque forma contrattuale, della ASL che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite;
 - b) i collaboratori e i consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi altro titolo, della ASL;
 - c) i dipendenti e i collaboratori, a qualsiasi titolo, degli appaltatori di lavori, servizi e forniture in rapporto con la ASL.
2. Il presente Regolamento si applica nei soli casi in cui i soggetti di cui al precedente comma, con l'effettuare la segnalazione, rendano nota la propria identità nei confronti degli organi deputati alla ricezione della segnalazione.
3. Nel caso in cui il segnalante non renda nota la propria identità al soggetto ricevente si applica quanto previsto dalla presente Procedura in materia di segnalazioni anonime.
4. Le disposizioni contenute nella presente Procedura non esimono, in alcun modo, i soggetti che, rivestendo la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, sono gravati dell'obbligo di denuncia ai sensi di quanto previsto dall'art. 331 del codice di procedura penale e dagli artt. 361 e 362 del codice penale.

Art. 2

Oggetto della segnalazione

1. Rientrano tra le condotte illecite per le quali è possibile effettuare la segnalazione:
 - a) l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (es., i reati di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);
 - b) le situazioni in cui, nel corso dell'attività lavorativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
 - c) i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – emerga un malfunzionamento della ASL (cd. "maladministration") a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto di eventuali tempi procedurali, assunzioni non trasparenti ovvero avvenute in aperta violazione della normativa vigente; irregolarità contabili; false dichiarazioni; violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, etc.).
2. Il segnalante può segnalare le sole condotte illecite di cui al precedente comma del presente articolo delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione/consulenza con la ASL, ed in particolare:
 - a) le condotte illecite che abbia appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
 - b) le notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.
3. In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) di un dipendente della ASL presso altro Ente tenuto agli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza, il dipendente medesimo potrà segnalare fatti illeciti accaduti in occasione del rapporto di lavoro con la ASL al soggetto deputato a ricevere le segnalazioni presso l'Ente di destinazione oppure al RPCT della ASL.
4. Nel caso in cui la segnalazione sia effettuata da un dipendente della ASL proveniente da altro Ente soggetto agli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza e la segnalazione medesima abbia ad oggetto fatti illeciti

accaduti durante il rapporto di lavoro instaurato con l'Ente di provenienza, la ASL trasmetterà la segnalazione all'Ente di provenienza mantenendo l'anonimato del segnalante.

5. Ai fini della segnalazione non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificata una condotta illecita.

6. La segnalazione dovrà, in ogni caso, essere quanto più possibile circostanziata e contenere il maggior numero di elementi al fine di consentire agli organi competenti di effettuare le dovute verifiche.

7. Non sono meritevoli di tutela e, conseguentemente, non sono oggetto di esame da parte della ASL, le segnalazioni basate su mere supposizioni e/o sospetti e/o opinioni personali del segnalante e/o di eventuali terzi dal medesimo indicati.

Art. 3

Disciplina della segnalazione anonima

1. La segnalazione anonima è oggetto di valutazione in termini di ammissibilità e fondatezza secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. La ASL prende in considerazione la segnalazione anonima quando la stessa sia adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari e comunque tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

3. In assenza degli elementi di cui al comma precedente la segnalazione è archiviata.

Art. 4

Modalità per la effettuazione della segnalazione e soggetti deputati alla ricezione

1. La segnalazione, anche se già trasmessa all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o all'A.N.AC., deve essere indirizzata al RPCT, utilizzando preferibilmente il modello di segnalazione allegato alla presente Procedura - reperibile sul sito web istituzionale della ASL, sezione "Amministrazione Trasparente", "Altri contenuti", ricorrendo alternativamente alle seguenti modalità:

a) in via telematica, tramite e-mail, da inviare alla casella di posta elettronica dedicata **whistleblowing@asl.vt.it**;

b) in forma cartacea, tramite lettera in doppia busta chiusa, recante la dicitura "Riservata per il RPCT della ASL di Viterbo - Segnalazione Whistleblowing", da spedire al seguente indirizzo: Via Enrico Fermi 15 - 01100 Viterbo.

2. Qualora la segnalazione riguardi il RPCT o un componente del gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni whistleblowing, il segnalante può inviare la segnalazione direttamente all'A.N.AC. Le indicazioni operative per la registrazione al sistema dedicato nonché i termini e le regole tecniche per la trasmissione della segnalazione all'A.N.AC. sono reperibili sul sito: www.anticorruzione.it.

3. Le segnalazioni ricevute da soggetti diversi dal RPCT devono essere tempestivamente trasmesse a quest'ultimo.

Art. 5

Riservatezza dell'identità del segnalante

1. Nell'ambito del *procedimento disciplinare* avviato a carico del segnalato non può essere rivelata l'identità del segnalante, salvo nei seguenti casi:

- a) il segnalante presta, espressamente e in forma scritta, il proprio consenso;
 - b) anche in assenza del consenso di cui alla lett. a), la contestazione dell'addebito disciplinare non è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
2. Qualora la contestazione dell'illecito disciplinare 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.
3. Nell'ambito del *procedimento penale*, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.
4. Nell'ambito del *procedimento dinanzi alla Corte dei conti*, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
5. Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongono che l'identità del segnalante debba essere rivelata esclusivamente alle Autorità procedenti (es.: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, etc.).
6. Nell'ambito del procedimento disciplinare, il Responsabile del procedimento disciplinare a carico dell'incolpato valuta, su istanza di quest'ultimo, se ricorrono i presupposti per rivelare l'identità del segnalante, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell'istanza sia in caso di diniego. Il Responsabile del procedimento disciplinare si pronuncia sull'istanza dell'incolpato entro 5 giorni dalla ricezione dell'istanza. In caso di accoglimento dell'istanza, il RPCT rivela al Responsabile del procedimento disciplinare e all'incolpato il nominativo del segnalante. In assenza di istanza dell'incolpato, è fatto divieto assoluto al RPCT e al gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni di cui alla presente Procedura di rendere nota al Responsabile del procedimento disciplinare l'identità del segnalante.
7. La segnalazione è, in ogni caso, sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e ss. della L. 7 agosto 1990, n. 241.

Art. 6

Ulteriori tutele in favore del Segnalante

1. Il dipendente della ASL che segnali al RPCT, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o all'A.N.AC. condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del 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.
2. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al precedente comma nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'A.N.AC. dall'interessato, dal RPCT o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative della ASL. L'A.N.AC. informa il DFP della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.
3. È a carico della ASL dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive - se ed in quanto accertate tali - adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti accertati discriminatori o ritorsivi adottati dall'ASL sono nulli.
4. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2, del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.
5. 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 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Art. 7

Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale

1. Nelle segnalazioni effettuate nel rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura nonché dell'art. 54-bis, del D.Lgs. 165/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle Pubbliche Amministrazioni, inclusa la ASL, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all'art. 2105 del codice civile.
2. La disposizione di cui al precedente comma non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ASL o la persona fisica interessata.
3. Quando notizie e documenti che sono comunicati al RPCT siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori dei canali previsti per l'effettuazione della segnalazione previsti dalla presente Procedura.

Art. 8

Fasi del procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing

1. Il procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing è composto dalle seguenti fasi:
 - a) ricezione e protocollazione della segnalazione;
 - b) valutazione preliminare della segnalazione;
 - c) trasmissione della segnalazione al soggetto competente.

Art. 9

Fase di ricezione e protocollazione della segnalazione

1. Il procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing è avviato a seguito della ricezione della segnalazione.
2. Il RPCT, all'atto della ricezione della segnalazione o, comunque, entro 24 ore dalla ricezione della medesima procede alla protocollazione, in registro appositamente dedicato, della segnalazione. Entro 5 giorni dalla ricezione della segnalazione, il RPCT procede:
 - a) ove non già precisato nell'istanza, alla corretta identificazione del segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo e tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione preliminare della segnalazione;
 - b) alla separazione dei dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, attraverso l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere gestita in forma anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi previsti dalla presente Procedura;
 - c) all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante nonché alla conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo segreto;
 - d) in caso di ricezione della segnalazione tramite e-mail, alla tempestiva trasmissione di apposita e-mail di "conferma di avvenuta ricezione" al segnalante con l'indicazione del numero di protocollo assegnato alla segnalazione e dei codici sostitutivi dell'identità del segnalante, sottolineando l'assoluta segretezza dei dati e il divieto della loro diffusione.

- 3.** Il RPCT, nell'ambito delle attività di ricezione e gestione della segnalazione, può avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato, formato da dipendenti della ASL, da designare con specifico atto di nomina del Direttore Generale, su proposta del RPCT.
- 4.** Non possono fare parte del gruppo di lavoro dedicato di cui al precedente comma i dipendenti della ASL che:
- a) operano nelle aree a maggior rischio (es., Personale, Contratti Pubblici, Patrimonio, Enti Accreditati, Farmaceutica, etc.);
 - b) svolgono funzioni di supporto nell'ambito della gestione dei procedimenti disciplinari.
- 5.** In capo al RPCT e a ciascun componente del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo grava l'obbligo di assoluta riservatezza sull'identità del segnalante. La rivelazione dell'identità del segnalante fuori dai casi previsti dalla presente Procedura costituisce grave illecito disciplinare.
- 6.** Il RPCT e i componenti del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche solo apparente o potenziale.
- 7.** Gli obblighi di riservatezza e le correlate sanzioni di cui al presente articolo si applicano anche al Responsabile del procedimento disciplinare nei casi in cui venga a conoscenza dell'identità del segnalante secondo quanto previsto dalla presente Procedura.
- 8.** Fermo restando quanto previsto con riferimento all'identità del segnalante, il RPCT e i componenti del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo mantengono riservati i contenuti della segnalazione durante l'intera fase di gestione della medesima.
- 9.** I dati personali del segnalante e di tutti gli ulteriori soggetti coinvolti in conseguenza della segnalazione sono trattati nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice Privacy) e del Regolamento UE 2016/679.

ARTICOLO 10

Fase di valutazione preliminare della segnalazione

- 1.** Il RPCT, anche avvalendosi del gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, effettua una valutazione preliminare sui contenuti della segnalazione ricevuta al fine di:
- a) appurare la gravità e la rilevanza della condotta illecita imputata al segnalato;
 - b) ove necessario, chiedere al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione gli occorrenti chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del segnalante;
 - c) identificare i soggetti terzi competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti.
- 2.** Nel caso in cui, all'esito della valutazione preliminare di cui al comma precedente, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, il RPCT procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante.
- 3.** La fase di valutazione preliminare deve concludersi, di norma, entro 15 giorni decorrenti dalla ricezione della segnalazione.

Art. 11

Fase di trasmissione della segnalazione al soggetto competente

- 1.** Nel caso in cui, all'esito della valutazione preliminare di cui al comma 1 del precedente articolo, la segnalazione non sia ritenuta manifestamente infondata, il RPCT valuta, in relazione ai profili di illiceità riscontrati e ai contenuti della segnalazione, a chi inoltrare la segnalazione medesima, individuando i destinatari tra i seguenti soggetti:

- a) il Responsabile del procedimento disciplinare a carico dell'incolpato ai soli effetti dell'avvio del procedimento in questione;
 - b) l'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti, l'A.N.AC, per i profili di rispettiva competenza;
 - c) il Dipartimento della Funzione Pubblica.
2. In caso di trasmissione della segnalazione al Responsabile del procedimento disciplinare, il RPCT trasmette solo i contenuti della segnalazione medesima, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.
3. Il Responsabile del procedimento disciplinare informa tempestivamente il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza a carico dell'incolpato.
4. In caso di trasmissione verso i soggetti di cui al comma 1, lett. b) e c) il RPCT inoltra la segnalazione, completa di tutti i suoi elementi, ivi compresa l'identità del segnalante, a mezzo posta elettronica certificata o lettera A.R., tramite plico chiuso, con indicazione della dicitura "Riservata – Segnalazione whistleblowing ex art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001".
5. Il RPCT, all'atto della trasmissione della segnalazione, invia al segnalante apposita comunicazione contenente l'indicazione dei soggetti verso i quali la segnalazione è stata trasmessa.
6. La fase di trasmissione della segnalazione deve concludersi, di norma, entro 2 giorni decorrenti dall'esaurimento della fase di valutazione preliminare della segnalazione.

Art. 12

Notizie sullo stato della segnalazione

1. Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni al RPCT sullo stato di avanzamento del procedimento mediante l'invio di apposita richiesta con le stesse modalità utilizzate per la trasmissione della segnalazione.
2. Il RPCT risponde alla richiesta di informazioni di cui al precedente comma entro il termine di 2 giorni decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

Art. 13

Conservazione di dati e ulteriori misure di sicurezza

1. Le segnalazioni pervenute e la documentazione a corredo delle medesime sono conservate, a cura del RPCT, presso i locali della ASL individuati dal RPCT, previa adozione di ogni opportuna cautela al fine di garantirne la massima riservatezza.
2. Salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, l'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente al RPCT e agli eventuali componenti del gruppo di lavoro dedicato, previa autorizzazione del RPCT.
3. Il RPCT modifica periodicamente la password di accesso alla casella di posta ***whistleblowing@asl.vt.it***.

Art. 14

Analisi periodica delle informazioni in materia di whistleblowing

1. Il RPCT, anche con il supporto del gruppo di lavoro dedicato alla gestione della segnalazioni, raccoglie e organizza, periodicamente ed in forma anonima, i dati relativi alle segnalazioni e allo stato dei procedimenti di gestione delle segnalazioni medesime (es. numero di segnalazioni ricevute, tipologie di illeciti segnalati, ruoli e funzioni degli incolpati, tempi di definizione del procedimento disciplinare, etc.) pervenute in corso d'anno, al fine di:

- a) identificare le aree di criticità della ASL sulle quali risulti necessario intervenire in termini di miglioramento e/o implementazione del sistema di controllo interno;
- b) introdurre nuove misure specifiche di prevenzione della corruzione e/o di fenomeni di maladministration secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle correlate prassi attuative.

Art. 15

Formazione e sensibilizzazione in materia di whistleblowing

1. L'ASL garantisce a tutto il proprio personale dipendente la partecipazione a sessioni formative in materia di whistleblowing al fine di evidenziare l'importanza dello strumento, favorirne l'utilizzo e prevenire pratiche distorte.

2. L'ASL si riserva di intraprendere ogni ulteriore iniziativa di informatizzazione della gestione delle segnalazioni, anche ricorrendo a soluzioni messe a disposizione da A.N.AC., nonché di sensibilizzazione mediante gli ulteriori strumenti che saranno ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto (a titolo esemplificativo: eventi, articoli, studi, newsletter e portale internet, etc.).

3. Il RPCT invia a tutto il personale con cadenza periodica una comunicazione specifica in cui sono illustrate le finalità del whistleblowing, gli eventuali aggiornamenti di disciplina e gli estremi della presente Procedura esplicativa delle modalità operative di effettuazione delle segnalazioni.

Art. 16

Adozione, entrata in vigore e revisione della Procedura

1. La presente Procedura è adottata con delibera del Direttore Generale ed entra in vigore a decorrere dalla data di esecutività della delibera medesima.

2. Eventuali revisioni o modifiche della presente Procedura sono approvate dal RPCT e adottate con Deliberazione del Direttore Generale.

ALLEGATO

- 1) Modello per la Segnalazione di condotte illecite.

390

DELIBERAZIONE N. del 05 MAR 2018

composta di n. 4 pagine, frontespizio compresi e retro, e di n. 8 allegati.

Publicata all'Albo Pretorio dell'Azienda U.S.L. il: **06 MAR 2018**
dove rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi.

Viterbo, li **06 MAR 2018**

L'INCARICATO OO. CC.
Ufficio Delibere

.....


Trasmessa al Collegio Sindacale il: **06 MAR 2018**

Viterbo, li **06 MAR 2018**

L'INCARICATO OO. CC.
Ufficio Delibere

.....


La presente deliberazione è divenuta ESECUTIVA il: **06 MAR 2018**

Viterbo, li **06 MAR 2018**

L'INCARICATO OO. CC.
Ufficio Delibere

.....


Viterbo, li **06 MAR 2018**

IL DIRETTORE
U.O.C. AFFARI GENERALI

.....
