

Servizio Sanitario Nazionale
REGIONE BASILICATA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DI MATERA
Via Montescaglioso - Matera

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
Nominato con D.G.R. n. 334 del 21.03.2012 e D.P.G.R. n. 80 del 21.03.2012

N. 638

del 04 APR 2014

OGGETTO: P.T.P.C. 2014-2016. APPROVAZIONE PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLECITI E IRREGOLARITA' DA PARTE DEL DIPENDENTE-
AVVIO FASE INFORMATIVA/FORMATIVA.
(POLICY di WHISTLEBLOWING)

DESCRIZIONE Documenti integranti il provvedimento	Data	Allegati n°
1) Avviso per la segnalazione di presunti 2) Nota inoltrata alla Ditta ITS 3) Modulo per la segnalazione		3

" IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE."

Si attesta che la spesa di _____ relativa alla presente deliberazione costituisce:

- ☐ costo di competenza dell'esercizio
☐ incremento patrimoniale

e che la spesa stessa rientra nelle previsioni di budget del Responsabile della prevenzione della Corruzione proponente e sul conto economico/patrimoniale di cui alla deliberazione n. 40 del 23/01/2012 e attribuita alla struttura- centro di costo/responsabilità Il Responsabile della prevenzione della Corruzione;

Il Responsabile della prevenzione della
Corruzione

Dr. Rocco Ierone

Matera, lì _____

U.O. GESTIONE RISORSE FINANZIARIE

Si riscontra la corretta imputazione contabile della spesa proposta dall'U.O. di cui sopra.

Il Dirigente dell'U.O. Gestione Risorse
Finanziarie

Matera, lì _____

Viene espresso parere favorevole del Direttore Amministrativo

Viene espresso parere favorevole del Direttore Sanitario

In data 04 APR 2014 nella sede legale dell'Azienda Sanitaria di Matera (ASM), il
Direttore Generale Dott. Rocco Alessandro Giuseppe Maglietta, acquisito il parere favorevole del
Direttore Amministrativo Dott. Pietro Quinto e del Direttore Sanitario Dott. Andrea Sacco,

IL DIRETTORE GENERALE

Su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

VISTI il D.Lgs n. 502/92 e s.m.i.; il D.Lgs n. 165/01 e s.m.i.; la L. 190/2012; il D.Lgs n. 33/2013; il D.Lgs. n. 39/2013; D.P.R. n. 62/2013;

VISTO il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con delibera CIVIT – ANAC n. 72 dell'11 Settembre 2013;

VISTA la deliberazione n. 401 del 2 Aprile 2013 con la quale l'ASM ha provveduto alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione individuato nel Dirigente dell'UOC Direzione Amministrativa POU di Policoro, Dr. Rocco Ierone;

VISTA la deliberazione n. 116 del 28.01.2014 con la quale è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014/2016 (P.T.P.C.);

CONSIDERATO

- che il suddetto PTPC alla Sezione Terza p. 3.44 nonché alla Tavola XV Allegata, in virtù dell'art. 54 bis del D.Lgs n. 165/2001 introdotto dall'art. 1 c. 51 della L. 190/2012, prevede una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito attraverso la Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito e nota nei paesi anglosassoni come Whistleblowing (il dipendente segnalante c.d. Whistleblower);
- che a tal fine l'Azienda, nel corso del periodo di vigenza del presente PTPC, ha previsto l'opportunità di postare sul portale del proprio sito web aziendale avvisi che informano e contemporaneamente formano i dipendenti sull'importanza dello strumento e sul loro diritto ad essere tutelati nei casi di segnalazione di azioni illecite;

CONSIDERATO, altresì,

- che il Codice di comportamento per il personale dell'ASM, adottato con deliberazione n. 50 del 17.01.2014, all'art. 7, con riferimento all'art. 8 del DPR n. 62/2013 – Codice Generale, prevede che il dipendente collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione per tutte le attività ed azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione della corruzione;
- che il Responsabile della prevenzione della corruzione adotta tutte le misure previste dalla legge a tutela dell'anonimato del dipendente segnalante;
- che tutti i Dirigenti delle articolazioni aziendali sono individuati quali referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione e costituiscono punto di riferimento per la raccolta delle informazioni e le segnalazioni al RPC;

RITENUTO, pertanto, opportuno approvare una "Policy di Whistleblowing" nel senso di:

- avviare una fase di informazione/formazione dei dipendenti dell'ASM attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale di un apposito avviso che si sostanzia nel documento che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale quale Allegato (1);
- invitare tutti i dipendenti a far pervenire mediante invio di apposita mail all'indirizzo responsabileanticorruzione@asmbasilicata.it, osservazioni, suggerimenti, impressioni e quant'altro riterranno utile ai fini del miglioramento di questo strumento che l'azienda intende attivare per promuovere " la trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità " e incoraggiare tutte le azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione della corruzione, per facilitare la creazione di uno "spazio etico";

- di provvedere, a conclusione della suddetta fase di informazione/formazione, che avrà durata di trenta (30) giorni dalla data di pubblicazione del presente avviso sul sito dell'ASM, alla formale attivazione della procedura per la segnalazione dei presunti illeciti da parte del dipendente dell'ASM (c.d. whistleblower);
- di affidare alla Ditta ITS srl che gestisce i sistemi informatici dell' ASM, il compito di predisporre un idoneo sistema per la segnalazione, tenuto conto del modulo da compilare da parte del dipendente/whistleblower unito alla presente come Allegato (2), nel rispetto di quanto previsto dall'art. 54 bis del D.Lgs n. 165/2001 introdotto dall'art. 1 c. 51 della L. 190/2012 di Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito, giusta richiesta che si allega alla presente quale Allegato (3);

PRESO ATTO del parere del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, come innanzi espresso, con l'apposizione delle rispettive firme;

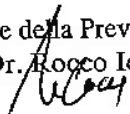
DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa, che qui si intendono integralmente riportate:

1. **di approvare** una " Policy di Whistleblowing " nel senso di
 - avviare una fase di informazione/formazione dei dipendenti dell'ASM attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale di un apposito avviso che si sostanzia nel documento che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale quale Allegato (1);
 - invitare tutti i dipendenti a far pervenire mediante invio di apposita mail all'indirizzo responsabileanticorruzione@asmbasilicata.it, osservazioni, suggerimenti, impressioni, e quant'altro riterranno utile ai fini del miglioramento di questo strumento che l'azienda intende attivare per promuovere " la trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità " e incoraggiare tutte le azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione della corruzione, per facilitare la creazione di uno "spazio etico";
 - di provvedere, a conclusione della suddetta fase di informazione/formazione, che avrà durata di trenta (30) giorni dalla data di pubblicazione del presente avviso di che trattasi sul sito dell'ASM, alla formale attivazione della procedura per la segnalazione dei presunti illeciti da parte del dipendente dell'ASM (c.d. whistleblower);
 - di affidare alla Ditta ITS srl che gestisce i sistemi informatici dell' ASM, il compito di predisporre un idoneo sistema per la segnalazione, tenuto conto del modulo da compilare da parte del dipendente/whistleblower unito alla presente come Allegato (2), nel rispetto di quanto previsto dall'art. 54 bis del D.Lgs n. 165/2001 introdotto dall'art. 1 c. 51 della L. 190/2012 di Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito, giusta richiesta che si allega alla presente quale Allegato (3);
2. **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta spesa;
3. **di trasmettere** la presente alle OO.SS./RSU delle tre aree contrattuali ed a tutti i Dirigenti delle UU.OO. della Dirigenza Medico/Veter. e STPA;
4. **di trasmettere** la presente delibera alla competente Unità Operativa per la registrazione e la pubblicazione nei modi di legge;
5. **di dare atto** che la documentazione richiamata nel presente provvedimento è agli atti dell'U.O. proponente.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Dr. Rocco Ierone



Il Direttore Generale
Dott. Rocco Alessandro Giuseppe Maglietta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che, in conformità a quanto disposto dall'art. 32 della Legge 18 giugno 2009 n. 69 e s.m.i., la presente deliberazione è pubblicata nell'Albo Pretorio Informatico dell'Azienda Sanitaria di Matera (ASM), sito web www.asmbasilicata.it, per 5 (cinque) giorni consecutivi.

Matera, li

07 APRILE 2014

Il Responsabile

Dr. Emanuele MARCOSANO

☐ Trasmessa al Collegio Sindacale

☐ Trasmessa alla Regione Basilicata – art. 44 comma 2° L.R. nr. 39 del 31.10.2001

Divenuta esecutiva in data _____ ai sensi dell'art. 44 – 8° comma – Legge Regionale n. 39 del 31.10.2001.

Il Responsabile

Matera, li _____

A V V I S O

- Policy di Whistleblowing -

Procedura per le segnalazioni di presunti illeciti e irregolarità

FASE INFORMATIVA/FORMATIVA

L'Azienda Sanitaria Locale di Matera con Deliberazione n. 116 del 28 Gennaio 2014 ha adottato il PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2014/2016 (PTPC) ai sensi della Legge 6 Novembre 2012, n°190, quale azione per prevenire fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri di diligenza e lealtà a servizio dell'interesse pubblico.

L'art. 1 Comma 51 della Legge n. 190/2012 (c.d. Legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come Whistleblowing.

Il PTPC prevede alla Sez. Terza par. 3.44 che l'azienda valuterà l'opportunità di provvedere ad informare i dipendenti sull'importanza dello strumento c.d. "Whistleblowing" e sul loro diritto ad essere tutelati nel caso di segnalazione di presunte azioni illecite.

L'ASM di Matera nella persona del Direttore Generale attraverso il Responsabile della Prevenzione della Corruzione dr. Rocco Ierone, prima di attivare in via formale una specifica procedura per le segnalazioni di presunti illeciti ed irregolarità, avvia una prima fase di informazione/formazione al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto (Whistleblowing), quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

A tal fine è indetto il presente avviso quale fase INFORMATIVA/FORMATIVA propedeutica all'attivazione di una procedura formale.

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis¹, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

¹ Art. 54 bis: 1. "Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, 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 od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. 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.

3. 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.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ".

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala presunte violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Il whistleblower è chi testimonia un presunto illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo.

Egli svolge un **ruolo di interesse pubblico**, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità.

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo della presente sessione informativa oltre a quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

3. FATTI E ATTI CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

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, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

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

- ☐ penalmente rilevanti;
- ☐ poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- ☐ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- ☐ suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'ASM;
- ☐ suscettibili di arrecare un danno alla salute o 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 whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale e del Comitato Unico di Garanzia.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'ufficio competente di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modello sarà reperibile sulla rete intranet nello spazio dedicato all'anticorruzione, sezione "Whistleblowing" ove saranno altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione dovrà essere indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'ASM, individuato nel Dirigente Amministrativo POU di Policoro, al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta nel relativo archivio.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione al suddetto soggetto non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

La segnalazione può essere presentata mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, whistleblowing@asmbasilicata.it. In tal caso, l'identità del segnalante

sarà conosciuta solo dal Responsabile della prevenzione della corruzione che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

6. ATTIVITÀ' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'eventuale audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

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, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene 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 colui che riceve la segnalazione è tenuto 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, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii..

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 s.m.i..

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura 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.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'ASL.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- > deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al **Responsabile della prevenzione della corruzione** che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
 - 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;
 - all'U.P.D., che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
 - al Servizio Legale dell'Azienda, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della Azienda;
 - all'Ispettorato della funzione pubblica.

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente al Comitato Unico di Garanzia che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

8. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del dipendente/whistleblower 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 della presente policy, quali 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.

MODULO RISERVATO ALLA COMPILAZIONE DA PARTE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ASL DI MATERA

MODULO DA COMPILARE PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLECITI E IRREGOLARITA'

(WHISTLEBLOWING)

Si chiede di indicare, preliminarmente, come ritiene si configurino le azioni od omissioni, commesse o tentate riguardanti la segnalazione:

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

Di seguito si indicano i seguenti elementi *:

- a) Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda, Tel./Cell, E-Mail, _____

- b) Descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione _____

- c) Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti _____

- d) Generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) per identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati _____

MODULO RISERVATO ALLA COMPILAZIONE DA PARTE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ASL DI MATERA

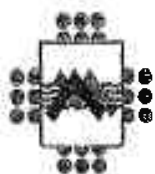
e) Indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione

f) Indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti

g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

INFORMATIVA ai sensi dell'art. 13 del D.L.vo 196/2003

Titolare è l'ASM di Matera Responsabile del trattamento, al quale rivolgersi per l'esercizio dei diritti di cui all'art. 7 D.L.vo 196/2003 è il Direttore Amministrativo POU di Policoro Dr. Rocco Ierone, il quale è responsabile della prevenzione della corruzione. I dati forniti saranno trattati per le finalità previste dalla normativa anticorruzione in conformità alla L. 190/2012 ed al D.L.vo 165/2001 e dalle relative disposizioni di attuazione.



azienda sanitaria locale
matera

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Dr. Rocco Ierone (Deliberazione n. 401 del 2.04.2013)

Presso Direzione Amministrativa - Presidio Ospedaliero Policoro
Via Salerno – 75025 Policoro Tel. 0835/986325 Fax. 0835/986403
e-mail: rocco.ierone@asmbasilicata.it / roierone@rete.basilicata.it

Allegato 3

Prot. n. _____

del _____

Al Dirigente U.O. SIA

Dr. Angelo Malvasi

Matera

Al Responsabile ITS srl

Matera

E, p.c.

Al Direttore Generale

Al Direttore Amministrativo

Al Direttore Sanitario

Matera

OGGETTO: PTPC 2014-2016. Attivazione della Procedura per la ricezione delle segnalazioni di presunti illeciti ed irregolarità. (Policy di Whistleblowing).

In attuazione della vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione è necessario attivare una procedura per consentire la segnalazione dei presunti illeciti ed irregolarità da parte del dipendente (c.d. Whistleblower) ai sensi dell'art. 54 -bis del D.Lgs n. 165/2001 recante “ Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”.

Per quanto sopra, in conformità con le indicazioni contenute nel PNA, si rende necessario provvedere all'attivazione di un sistema informatico riservato per la ricezione delle suddette segnalazioni.

In particolare si chiede di realizzare un sistema informatico di segnalazione che consenta di non esporre il segnalante alla presenza fisica nell'ufficio ricevente e di convogliare le segnalazioni al corretto destinatario (Responsabile della prevenzione della corruzione).

Il sistema deve consentire l'identificazione e la posizione del segnalante solo in caso di necessità, ossia in presenza di situazioni legali che rendono indispensabile rilevarne l'identità.

La gestione delle segnalazioni attraverso il sistema informatico è richiesta in quanto ha il vantaggio di convogliare le segnalazioni solo al corretto destinatario.

Cordiali saluti

**IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE**

Dr. Rocco Ierone