

REGIONE DEL VENETO

AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO-SANITARIA N. 6 "VICENZA"

DELIBERAZIONE

n. 911

del 23-11-2016

O G G E T T O

"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - Aggiornamento 2016" Approvazione documento

Proponente: Responsabile Aziendale Anticorruzione e Trasparenza
Anno Proposta: 2016
Numero Proposta: 1037

Responsabile Aziendale Anticorruzione e Trasparenza/2016/1037

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione riferisce:

“La Legge n. 190 del 6.11.2012 *“Disposizioni urgenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* ha introdotto strumenti per la prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo, chiamando i soggetti pubblici ad adottare misure di controllo e monitoraggio finalizzate a prevedere fenomeni di corruzione.

Anche la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nell’ordinamento quale misura di prevenzione della corruzione, imponendo peraltro alle amministrazioni di individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente, “il whistleblowing”.

Detta procedura ha trovato posto e disciplina nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione Aziendale, con l’adozione della delibera n. 471 del 24.6.2014, con la quale sono state introdotte forme di tutela verso il “whistleblower”, come declinate nel documento *“Promozione e tutela delle segnalazioni di rischi e irregolarità nell’interesse pubblico”*, strumento visto con favore dall’Autorità Nazionale Anticorruzione anche nella prospettiva di miglioramento delle modalità attuative.

Successivamente, nell’ambito del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2016-2018 si è stabilito di effettuare, quale azione di miglioramento, la rivisitazione del suddetto documento, in ordine all’emanazione da parte dell’Autorità Nazionale Anticorruzione delle “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)”, approvate con determinazione n. 6 del 28.04.2015 e in ordine agli esiti dell’applicazione delle misure introdotte con la citata delibera n. 471 del 24.6.2014.

Sono state pertanto esaminate tutte le indicazioni dell’Autorità Nazionale Anticorruzione contenute nella determinazione n. 6 del 28.4.2015, confermando le forme di tutela offerte ai whistleblowers, definendo un modello organizzativo che individua le responsabilità del processo di gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo agli aspetti di sicurezza e di trattamento delle informazioni.

Il processo di revisione dell’istituto in parola ha condotto alla redazione dell’allegato documento *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti – art. 1, comma 51, Legge n. 190 del 6.11.2012 – Determinazione ANAC n. 6 del 28.4.2015 – Aggiornamento 2016”*.

Il medesimo Responsabile ha attestato l’avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in relazione alla sua compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale in materia.

I Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Sociali e della Funzione Territoriale hanno espresso parere favorevole per quanto di rispettiva competenza.”

Sulla base di quanto sopra

IL DIRETTORE GENERALE

DELIBERA

- 1) di approvare l'allegato documento "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti – art. 1, comma 51, Legge n. 190 del 6.11.2012 – Determinazione ANAC n. 6 del 28.4.2015 – Aggiornamento 2016*", quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) di avvertire che il medesimo documento rappresenta informativa verso tutti i dipendenti dell'Azienda come atto applicativo della normativa richiamata in premessa ed estensivo dei contenuti dell'art. 8 del Codice di Comportamento dei dipendenti adottato dall'Azienda, nonché dei contenuti da inserire nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2017-2019;
- 3) di disporre che il documento costituisca parte documentale fornita, insieme al Codice di Comportamento, ai nuovi dipendenti al momento dell'assunzione;
- 4) di disporre, altresì, la pubblicazione del presente provvedimento all'albo on-line dell'Azienda e nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Parere favorevole, per quanto di competenza:

Il Direttore Amministrativo
(App.to Dr. Tiziano Zenere)

Il Direttore Sanitario
(App.to Dr.ssa Simona Aurelia Bellometti)

Il Direttore dei Servizi Sociali
e della Funzione Territoriale
(App.to Dr. Salvatore Barra)

IL DIRETTORE GENERALE
(F.to digitalmente Giovanni Pavesi)

Il presente atto è eseguibile dalla data di adozione.

Il presente atto è **proposto per la pubblicazione** in data 24-11-2016 all'Albo on-line dell'Azienda con le seguenti modalità:

Oggetto e contenuto

Copia del presente atto viene inviato in data 24-11-2016 al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5, L.R. 14.9.1994, n. 56).

IL RESPONSABILE PER LA GESTIONE ATTI
DEL SERVIZIO AFFARI LEGALI E
AMMINISTRATIVI GENERALI



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto
AZIENDA ULSS N. 6 "VICENZA"

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA
COD. REGIONE 050 – COD. U.L.SS. 106 – COD.FISC. E P.IVA 02441500242 – Cod. IPA AUV
Tel. 0444 753111 - Fax 0444 753809 Mail protocollo@ulssvicenza.it
PEC protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto.it
www.ulssvicenza.it

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

*art. 1, comma 51, Legge 06.11.2012, n.190
Determinazione n.6 del 28 aprile 2015*

Aggiornamento anno 2016

*Responsabile Anticorruzione e Trasparenza
Dott.ssa Mariuccia Lorenzi
Contrà Santi Apostoli 21- Vicenza
Tel.0444-752035-752053
e.mail.anticorruzione.trasparenza@ulssvicenza.it*

PREMESSA

La Legge 190 del 6 novembre 2012 “ *Disposizioni urgenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione*”, all’art. 1, comma 51, relativamente alla corruzione o a fenomeni di *mala gestio* affronta il tema della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

Il testo:

Art. 1 comma 51 legge 190/2012. Dopo l'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' inserito il seguente:
«Art. 54-bis. - *Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.* (1)

1. *Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei conti o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. (comma così modificato dall'art. 31, comma 1, legge n. 114 del 2014)*

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 e' sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni».*

La disposizione in sintesi richiama i seguenti principi:

- La tutela della riservatezza dell'identità e la protezione del dipendente che segnala illeciti, a partire dalla protezione che deve essere fornita dall'amministrazione di appartenenza del dipendente stesso
- Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower (2)
- La sottrazione della denuncia al diritto di accesso, fatta salva la possibilità di rivelare l'identità del segnalante nei limiti di cui al comma 2 dell' art.54 bis d.lgs. n. 165 del 2001

Nota 1. Circa l'identificazione dei soggetti riconducibili alla categoria dei dipendenti pubblici indicati nella norma, in considerazione del rilievo che queste segnalazioni possono avere per finalità di prevenzione della corruzione, l'Autorità ritiene che vi rientrino i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Nella nozione di pubblico dipendente sono quindi compresi tanto i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto privato (art. 2, co. 2) quanto, compatibilmente con la peculiarità dei rispettivi ordinamenti, i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto pubblico (art. 3 del medesimo decreto).

Nota 2. Il whistleblower è chi testimonia un illecito o una irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o a una 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

Punto 1. Tutela della riservatezza dell'identità e protezione del dipendente che segnala illeciti

La *ratio* della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La tutela deve essere fornita a tutti i soggetti che ricevono le segnalazioni: in primo luogo da parte dell'amministrazione di appartenenza del segnalante, in secondo luogo da parte delle altre autorità che, attraverso la segnalazione, possono attivare i propri poteri di accertamento e sanzione, ovvero l'Autorità Nazionale Anticorruzione, l'Autorità Giudiziaria e la Corte dei Conti.

Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come «dipendente pubblico che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile. In sostanza, la *ratio* della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili.

Il Piano Nazionale Anticorruzione sottolinea la necessità che la segnalazione, ovvero la denuncia, sia "in buona fede": la segnalazione è effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione; l'istituto, quindi, non deve essere utilizzato per esigenze individuali, ma finalizzato a promuovere l'etica e l'integrità nella Pubblica Amministrazione.

Evidenza, inoltre, che non vi è una gerarchia fra i canali di segnalazioni previsti dal legislatore, non dovendosi, quindi, sanzionare (disciplinarmente) il dipendente che non si rivolge all'interno della propria amministrazione per denunciare situazioni di maladministration.

Resta comunque fermo che vengono prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

L'invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento, che pure in casi particolari possono essere oggetto di considerazione, non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001. Si ribadisce che la tutela prevista da detto articolo non può che riguardare il dipendente pubblico che si identifica e, comunque, secondo il tenore letterale della norma, la protezione accordata riguarda ritorsioni che possono avere luogo nell'ambito del rapporto di lavoro e non anche quelle di altro tipo.

Resta ferma anche la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di riferire senza ritardo anche, ma non solo, fatti di corruzione, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale.

L'obbligo di denuncia in base alle suddette previsioni del codice penale e di procedura penale e la possibilità di segnalare disfunzioni e illeciti come dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 hanno un diverso rilievo. La disciplina penalistica si fonda su un vero e proprio obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria, anche ma non solo, riferita ai reati in materia di corruzione, limitatamente a determinate categorie di soggetti e in presenza di specifici presupposti.

La norma contenuta nell'art. 54-bis, oltre ad avere un ambito soggettivo e oggettivo più ampio, è rivolta in particolare a definire il regime di tutela dei segnalanti, dipendenti pubblici, da parte dei soggetti a cui la segnalazione può o deve essere inoltrata.

La segnalazione al superiore gerarchico, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'ANAC, non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità Giudiziaria e consente all'amministrazione o all'ANAC

di svolgere le opportune valutazioni sul funzionamento delle misure di prevenzione della corruzione adottate ai sensi della legge 190/2012 e di acquisire elementi per rafforzarne l'efficacia.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e/o all'incolpato quando:

- Vi è il consenso del segnalante
- La contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti di consenso del segnalante
- La conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento

Sulla scorta degli indirizzi contenuti della determinazione ANAC n.6/2015 si attribuisce al Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari il compito di valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. In ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza, sia nel caso di diniego, il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari deve adeguatamente motivare la scelta come peraltro previsto dalla legge 241/1990. È opportuno, comunque, che il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari venga a conoscenza del nominativo del segnalante solamente quando il soggetto interessato chieda sia resa nota l'identità dello stesso per la sua difesa. Gravano sul Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e i componenti del gruppo di supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Ai sensi dell'art. 54-bis, co. 4, la segnalazione è comunque sottratta all'accesso previsto dagli art. 22 e seguenti della legge 241/1990.

Punto 2. Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

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

- A. Deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:
- Al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione che 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 che ha operato la discriminazione
 - All'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) per i procedimenti di propria competenza. L'UPD valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione
 - All'Ufficio del Contenzioso dell'amministrazione che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della Pubblica Amministrazione
 - All'Ispettorato della Funzione Pubblica che valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni
- B. Può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione che deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica se la segnalazione non è già stata effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione

- C. Può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia (CUG); il Presidente del CUG deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione
- D. Può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:
- Un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente
 - Un provvedimento giudiziale di annullamento dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o di disapplicazione dello stesso
 - Il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione

Punto 3. Sottrazione al diritto di accesso

Il documento contenente la segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990.

L'obbligo di riservatezza deve intendersi esteso a tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e a coloro che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, salvo le comunicazioni che per legge debbono essere effettuate.

PROCEDURA RELATIVA ALLA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le «*condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*».

A. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi 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), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

B. Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono o all'ANAC.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'Azienda svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle Pubbliche Amministrazioni per l'emersione dei fenomeni corruttivi - è sufficiente che il dipendente, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito in base alle proprie conoscenze.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

CONDIZIONI DI TUTELA

Il dipendente che segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di «*misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*». La norma è volta a proteggere il dipendente che, per aver segnalato, rischia di vedere compromesse le proprie condizioni di lavoro.

Come previsto dall'art. 54-bis, co. 1, del d.lgs. 165/2001 la predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «*casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile*».

INVIO DELLA SEGNALAZIONE

Soggetto che riceve le segnalazioni

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, nell'ambito dell'Azienda ULSS n. 6 "Vicenza", il flusso di gestione delle segnalazioni si attiva con l'invio della segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'Azienda.

Al Responsabile viene affidata la gestione dell'intera procedura. Il Responsabile si avvale di un gruppo di supporto formato da collaboratori dal medesimo individuati i quali sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Qualora le segnalazioni riguardino il Responsabile della Prevenzione della Corruzione o i suoi collaboratori, nominati con apposito provvedimento aziendale, gli interessati inviano le stesse direttamente all'ANAC.

Modalità di invio delle segnalazioni

- Viene adottato il modello di segnalazione disposto dall'ANAC, come da documento allegato foglio 1 e foglio 2
La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo
- La segnalazione viene trasmessa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione in busta chiusa, vincolata alla riservatezza
- La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente allo stesso Responsabile

Il modello di segnalazione è reso disponibile su sito aziendale nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti-Corruzione", nel quale sono specificate le modalità di compilazione e di invio.

Registrazione

Le segnalazioni vengono protocollate con numero di codice e raccolte in apposito registro in possesso e custodito ai sensi di legge dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e accessibile dai soli operatori dedicati.

Istruttoria

- Una prima istruttoria viene avviata al massimo entro 30 giorni.
- Se indispensabile verranno chiesti chiarimenti al segnalante o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione
- La conclusione dell'istruttoria è prevista in un arco di 60 giorni, fatte salve particolari situazioni che richiedano tempi più lunghi, in tal caso vengono interessati il segnalante e la Direzione Aziendale
- Viene assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante ponendo un codice identificativo nella segnalazione, separando i dati del segnalante dal contenuto della segnalazione
- Viene tutelata la riservatezza del contenuto della segnalazione e l'identità del segnalato, nei limiti delle esigenze istruttorie

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile inoltra la segnalazione, per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ai soggetti terzi competenti, quali:

- Il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare
- l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'ANAC, per i profili di rispettiva competenza
- il Dipartimento della Funzione Pubblica

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi. In questi casi la segnalazione avverrà indicando anche il nominativo del segnalante 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. 165/2001.

I dati vengono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

In caso di infondatezza evidente e manifesta la segnalazione viene archiviata.

Report periodico

Ogni 6 mesi viene inviato alla Direzione Aziendale un report sulle segnalazioni pervenute che verranno considerate in fase di aggiornamento del Piano della Prevenzione della Corruzione Aziendale, relativamente al piano dei rischi e al Codice di Comportamento.

Modalità di conservazione dei dati

In attesa di acquisire le tecnologie necessarie alla gestione informatica della procedura, i dati vengono conservati presso l'ufficio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione per un periodo illimitato.

Responsabilità

La responsabilità del processo riguardante la gestione delle segnalazioni è posta in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Nelle diverse fasi sono coinvolti altri dirigenti i quali hanno la responsabilità di collaborare nell'avvio e nella conclusione dell'istruttoria e la responsabilità che riguarda gli aspetti di sicurezza e di trattamento delle informazioni.

L'ANAC si sta dotando di una piattaforma *Open Source* basata su componenti tecnologiche stabili e ampiamente diffuse: si tratta di un sistema in grado di garantire, attraverso l'utilizzazione di tecnologie di crittografia moderne e standard, la tutela della confidenzialità dei questionari e degli allegati, nonché la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

La piattaforma sarà messa a disposizione delle amministrazioni.

Le misure di tutela in argomento vengono estese anche a consulenti e collaboratori, nonché dei collaboratori di imprese di ditte fornitrici dell'Azienda. Non valgono per questi soggetti le tutele previste dall'art.54 bis per la tutela contro le discriminazioni prevista per i dipendenti pubblici.

Il presente documento rappresenta informativa verso tutti i dipendenti dell'Azienda ULSS n. 6 "Vicenza" come atto applicativo della normativa sopra richiamata ed estensivo dei contenuti dell'art. 8 del Codice di Comportamento dei dipendenti adottato dall'Azienda.

Esso viene pubblicato nel *sito* aziendale nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente" e costituisce parte documentale fornita, insieme al Codice di Comportamento, ai nuovi dipendenti al momento dell'assunzione.



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto
AZIENDA ULSS N. 6 "VICENZA"

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA
COD. REGIONE 050 – COD. U.L.SS. 106 – COD.FISC. E P.IVA 02441500242 – Cod. IPA AUV
Tel. 0444 753111 - Fax 0444 753809 Mail protocollo@ulssvicenza.it
PEC protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto.it
www.ulssvicenza.it

art. 1, comma 51 LEGGE 06.11.2012, N.190
Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico
ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001

DATI REGISTRAZIONE SEGNALAZIONE foglio 1

a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

ANNO	N. PROGRESSIVO SEGNALAZIONE	CODICE SEGNALAZIONE

SEGNALAZIONE

a cura del segnalante

Nome del segnalante	
Cognome del segnalante	
Codice Fiscale	
Qualifica Servizio attuale	
Incarico (ruolo) Servizio attuale	
Unità Operativa e sede del Servizio attuale	
Qualifica e Servizio all'epoca del fatto segnalato	
Incarico (ruolo) Servizio all'epoca del fatto segnalato	
Unità Operativa e sede di Servizio all'epoca del fatto segnalato	
Telefono	
Email	

Responsabile del Procedimento: dott.ssa Mariuccia Lorenzi
Tel. 0444-75.3079 Fax 0444-75.3076
e mail: anticorruzione.trasparenza@ulssvicenza.it

Se la segnalazione è già stata segnalata ad altri soggetti compilare la seguente tabella

Soggetto	Data di segnalazione	Esito della segnalazione

Specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti

Descrizione della motivazione

Data

Firma



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto
AZIENDA ULSS N. 6 "VICENZA"

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA
COD. REGIONE 050 – COD. U.L.SS. 106 – COD.FISC. E P.IVA 02441500242 – Cod. IPA AUV
Tel. 0444 753111 - Fax 0444 753809 Mail protocollo@ulssvicenza.it
PEC protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto.it
www.ulssvicenza.it

art. 1, comma 51 LEGGE 06.11.2012, N.190
Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico
ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001

DATI REGISTRAZIONE SEGNALAZIONE foglio 2

a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

ANNO	N. PROGRESSIVO SEGNALAZIONE	CODICE SEGNALAZIONE

DATI E INFORMAZIONI SEGNALAZIONE CONDOTTA ILLECITA

a cura del segnalante

UO/Servizio in cui si è verificato il fatto	
Periodo in cui si è verificato il fatto	
Data in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico dove si è verificato il fatto	
Soggetto che ha commesso il fatto Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più soggetti)	
Eventuali soggetti privati coinvolti	
Eventuali imprese coinvolte	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto	
Ambito a cui può essere riferito il fatto	
Altro specificare	

Descrizione del fatto

--

La condotta è illecita perché

--

1. *Allegare al modulo la copia di un documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della segnalazione*
2. *Il segnalante è consapevole della 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'art. 76 del DPR 445/2000*
3. *La segnalazione va indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione tramite servizio postale o posta interna, in busta chiusa recante la dicitura (Riservata Personale)*

Data

Firma