

REGIONE SICILIANA
Azienda Ospedaliera
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione

GARIBALDI
Catania

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO n. 774

Oggetto: *Approvazione regolamento per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblowing Policy) a parziale modifica del regolamento adottato con deliberazione n° 179/2015*

SETTORE :

Bilancio

Sub aggregato di spesa

C.E.

Reg.to al n.

Si attesta che la disponibilità del fondo del sopra riportato sub-aggregato è sufficiente a coprire la spesa prevista dal presente atto.

Per l'Ufficio Riscontro.....

Il Responsabile del Settore

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

Visto:

Si conferma la suindicata disponibilità rilevata dal Settore e si iscrive nelle pertinenti utilizzazioni del budget

Li

L' addetto alla verifica della compatibilità economica

Lista di liquidazione n°

Il Dirigente Responsabile del Settore
Economico Finanziario e Patrimoniale
(Dott. Gianluca Roccella)

Settore
Affari Generali, Sviluppo Organizzativo
e Risorse Umane

Il Dirigente Amministrativo
responsabile della Prevenzione della Corruzione
e della Trasparenza
(dott. Giuseppe Longo)

Seduta del giorno 12 LUG. 2018

Nei locali della sede legale dell'Azienda
Piazza S.M.di Gesù, 5 Catania

IL COMMISSARIO
Dott. Giorgio Giulio Santonocito

Nominato con Decreto del Presidente
della Regione Siciliana N° 390/SERV.1/S.G. del 01 Agosto
2017, giusta art. 3, L.R. N° 4 del 1 Marzo 2017

Con la presenza del:

Direttore Amministrativo
Dott. Giovanni Annino

e del

Direttore Sanitario
Dott.ssa Anna Rita Mattaliano

Con l'assistenza, quale Segretario

Del Dott. Francesco Giovanni Marangia

ha adottato la seguente deliberazione

VISTI

il regolamento "per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblowing Policy)" adottato da quest'Azienda con deliberazione n° 179 del 30.03.2015;

il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020 adottato da quest'Azienda con atto deliberativo n° 109 del 30.01.2018 ed, in particolare, la misura di prevenzione descritta a pag. 46 e ss., richiamata all'art. 8, commi 4, 5 e 6, del Codice di Comportamento del Personale dell'ARNAS Garibaldi, che prevede l'aggiornamento del predetto atto regolamentare in linea con le recenti disposizioni normative in materia (Legge 30 novembre 2017, n. 179 che ha modificato l'art. 54Bis del D.Lgs n. 165/2001);

RITENUTO

di aggiornare il suddetto regolamento per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblowing Policy)", procedendo ad approvare un nuovo testo regolamentare, ove siano evidenziate le modifiche apportate in adeguamento alla nuova normativa in materia;

SU PROPOSTA del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che ne attesta la legittimità e la correttezza sia formale che sostanziale;

Sentiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

Per le motivazioni descritte in narrativa che qui si intendono integralmente trascritte e riportate:

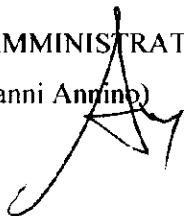
APPROVARE il regolamento per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblowing Policy) nel nuovo testo in adeguamento delle disposizioni di cui alla Legge n. 179/2017 ed a parziale modifica del regolamento adottato da quest'Azienda con deliberazione n° 179 del 30.03.2015, composto da n° 9 pagine (copertina compresa), da n° 16 articoli progressivamente numerati da 1 ad 16 e da n° 1 allegato (modello per la segnalazione di condotte illecite), il tutto facente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

PUBBLICARE il regolamento sul sito internet aziendale, nella sezione "Amministrazione trasparente", nonché sulla rete intranet aziendale, al fine di darne la massima diffusione nei confronti del personale dipendente;

DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta oneri finanziari.

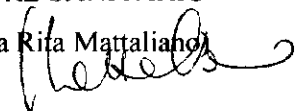
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(dott. Giovanni Annino)



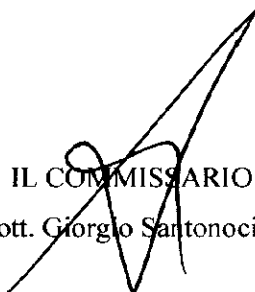
IL DIRETTORE SANITARIO

(dott.ssa Anna Rita Mattaliano)



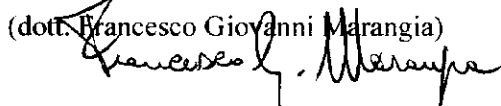
IL COMMISSARIO

(dott. Giorgio Santonocito)



IL SEGRETARIO

(dott. Francesco Giovanni Marangia)



Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo dell'Azienda, il giorno

_____ e ritirata il giorno _____

L'addetto alla pubblicazione

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo della Azienda dal

_____ al _____, ai sensi dell'art. 65 L.R. n. 25/93, così come sostituito dall'art. 53 L.R. n. 30/93,

e contro la stessa non è stata prodotta opposizione.

Catania, _____

Il Direttore Amministrativo

Inviata all'Assessorato Regionale alla Sanità il _____ prot. n. _____

Notificata al Collegio Sindacale il _____ prot. n. _____

La presente deliberazione è esecutiva:

- immediatamente
- perché sono decorsi 10 giorni dalla data della pubblicazione
- a seguito del controllo preventivo effettuato dall'Assessorato Regionale per la Sanità:

A) Nota approvazione prot. n. _____ del _____

OVVERO

B) Per decorrenza del termine

Il Funzionario Responsabile



AZIENDA OSPEDALIERA
di rilievo nazionale e di alta
specializzazione
"GARIBALDI"
CATANIA

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING POLICY)

adottato con deliberazione n° 179 del 30.03.2015; aggiornato con deliberazione n° ~~774~~ del 12/07/2018
(in corsivo e grassetto le modifiche apportate con quest'ultima delibera)

Indice

Art. 1 Definizioni	pag. 2
Art. 2 Finalità del regolamento	pag. 2
Art. 3 Oggetto della segnalazione	pag. 2
Art. 4 Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione	pag. 3
Art. 5 Soggetto segnalante (c.d. whistleblower)	pag. 3
Art. 6 Contenuto della segnalazione	pag. 4
Art. 7 Tempi della segnalazione	pag. 4
Art. 8 Modalità della segnalazione	pag. 4
Art. 9 Gestione e verifica della segnalazione	pag. 5
Art. 10 Personale di supporto	pag. 6
Art. 11 Comunicazione esito segnalazione al whistleblower	pag. 6
Art. 12 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower	pag. 6
Art. 13 Obblighi di riservatezza e diritto di accesso	pag. 7
Art. 14 Tutela del whistleblower	pag. 7
Art. 15 Obblighi del personale dell'ARNAS "Garibaldi"	pag. 8
Art. 16 Sensibilizzazione e diffusione del regolamento	pag. 8

Allegati:

n. 1: Modulo per la segnalazione di condotte illecite

Art. 1

Definizioni

Il *whistleblower* è il dipendente pubblico che segnala illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa. Esso svolge, dunque, un ruolo di interesse pubblico segnalando condotte illecite ai competenti uffici aziendali.

Il *whistleblowing* consiste nell'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni del dipendente pubblico.

Art. 2

Finalità del regolamento

L'ARNAS "Garibaldi" è impegnata a garantire una costante implementazione delle strategie volte alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità; in tale ottica, il presente regolamento è finalizzato a:

1. promuovere all'interno dell'Azienda la cultura della legalità, intendendo la funzione del whistleblowing quale forma di collaborazione tra l'ARNAS "Garibaldi" ed il suo personale;
2. incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa;
3. fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché sulle forme di tutela previste dall'ordinamento;
4. a rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare i possibili autori di una segnalazione, per il timore di subire ritorsioni o discriminazioni aventi effetti sulle condizioni di lavoro.

Art. 3

Oggetto della segnalazione

Seguendo quanto stabilito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, non esistendo allo stato attuale un'elencazione tassativa dei fatti o condotte illecite che possono costituire oggetto di segnalazione, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardino azioni/comportamenti e/o omissioni:

1. poste in essere in violazione delle norme che disciplinano i reati contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale (a titolo esemplificativo, i più significativi sono: art. 314 peculato; art. 316 peculato mediante profitto dell'errore altrui; art. 316-ter indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato; art. 317 concussione; art. 318 corruzione per l'esercizio della funzione; art. 319 corruzione per un atto contrario ai doveri

dell'ufficio; art. 319-ter corruzione in atti giudiziari; art. 319-quater induzione indebita a dare o promettere utilità; art. 322 istigazione alla corruzione; art. 323 abuso d'ufficio; art. 326 rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio; art. 328 omissione o rifiuto di atti d'ufficio; art. 331 interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità; art. 346-bis traffico di influenze illecite; art. 348 abusivo esercizio di una professione; art. 353 turbata libertà degli incanti; art. 355 inadempimento di contratti di pubbliche forniture; art. 356 frode nelle pubbliche forniture; art. 365 omissione di referto);

2. poste in essere in violazione dei codici di comportamento nazionale e/o aziendale o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
4. suscettibili di arrecare un pregiudizio d'immagine a questa Azienda Ospedaliera;
5. ***ogni ulteriore condotta avente carattere di illiceità in quanto contraria all'ordinamento giuridico.***

Le condotte illecite segnalate devono necessariamente riguardare situazioni di cui il whistleblower sia venuto direttamente a conoscenza “in ragione del proprio rapporto di lavoro”, ovvero in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative assegnate all'interno dell'ARNAS Garibaldi o comunque relative ad essa.

Art. 4

Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione

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

Art. 5

Soggetto segnalante (c.d. Whistleblower)

Possono segnalare:

- i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, gli specializzandi, i tirocinanti, i frequentatori volontari e tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, svolgono attività all'interno dell'ARNAS “Garibaldi”;
- ***i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzino opere in favore dell'ARNAS Garibaldi.***

Art. 6

Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili per consentire di effettuare le dovute verifiche e/o accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nello specifico, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta all'interno dell'azienda;
- l'indicazione, con relativa descrizione, del fatto o comportamento oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
- il nominativo/i di colui o coloro che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- ogni altra informazione utile per l'istruttoria finalizzata alla ricostruzione dei fatti segnalati.

Art. 7

Tempi della segnalazione

La segnalazione deve essere, non solo completa ed esaustiva, ma anche tempestiva al fine di consentire un'immediata istruttoria da parte degli organi competenti di questa Azienda Ospedaliera.

Art. 8

Modalità della segnalazione

Le condotte illecite sono di regola segnalate all'A.N.A.C. (Autorità Nazionale AntiCorruzione) tramite accesso all'applicazione informatica "whistleblowing", previa registrazione al portale di quest'ultimo Ente al seguente indirizzo- <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/> -con assegnazione di un apposito codice identificativo per seguire l'istruttoria della pratica.

E' tuttavia possibile segnalare le condotte illecite, oltre che direttamente all'Autorità Giudiziaria Ordinaria, Amministrativa o Contabile, anche al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza aziendale, utilizzando il modello predisposto da questa Azienda Ospedaliera e messo a disposizione sul sito internet aziendale (Allegato n. 1), con puntuale rispetto delle istruzioni riportate sul modello stesso. A tal fine, l'ARNAS "Garibaldi" ha predisposto, all'interno del proprio sito internet individuabile all'indirizzo www.ao-garibaldi.catania.it/, un'area dedicata denominata "Anticorruzione" in cui scaricare i modelli di cui sopra e tramite la quale venire a conoscenza dei provvedimenti adottati o provvedere all'acquisizione di informazioni.

Una volta compilato l'apposito modulo, la segnalazione può essere presentata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione:

whistleblowing@ao-garibaldi.ct.it;

- a mezzo del servizio postale (raccomandata) o tramite posta interna. Qualora la segnalazione venga trasmessa per posta raccomandata o posta interna, deve essere contenuta in busta sigillata indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Piazza Santa Maria del Gesù n. 5, 95124 Catania (CT), recante la scritta in evidenza “RISERVATA”.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni non accompagnate da copia del documento d'identità in corso di validità.

Art. 9

Gestione e verifica della segnalazione

L'A.N.A.C. acquisisce e gestisce nell'ambito della succitata applicazione informatica “whistleblowing” le segnalazioni di illeciti da parte di pubblici dipendenti in un'ottica di prevenzione e non di repressione dei singoli illeciti.

L'Autorità, ove ritenga fondata la segnalazione, può avviare un'interlocuzione con il R.P.C.T. dell'Azienda Garibaldi o disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti.

Il segnalante può interloquire con A.N.A.C. in modo anonimo e spersonalizzato grazie al codice identificativo assegnatogli.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze riportate nella segnalazione al **R.P.C.T.** sono affidate **a quest'ultimo**.

Una volta pervenuta la segnalazione, sarà compito del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza provvedere, nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza:

1. alla protocollazione della segnalazione in apposito registro;
2. all'apertura del relativo fascicolo al quale dovrà essere attribuito un numero/codice progressivo che corrisponderà al nominativo del segnalante di cui solo il Responsabile conoscerà l'identità (fatte salve le ipotesi di cui all'art. 10 del presente regolamento);
3. all'attivazione e conclusione della relativa istruttoria.

Nel corso dell'istruttoria il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza potrà:

1. richiedere notizie agli uffici interessati;
2. acquisire ogni tipo di documentazione attinente all'oggetto della segnalazione;
3. ascoltare tutti i soggetti che possono fornire informazioni utili per l'accertamento dei fatti;
4. procedere all'audizione del segnalante, se richiesta da quest'ultimo e/o ritenuta necessaria dal Responsabile stesso.

Qualora la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare, per quanto di competenza, l'esito dell'accertamento:

- al Responsabile della struttura di appartenenza;
- all'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- alla Direzione Aziendale;
- all'Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti ovvero all'A.N.AC..

Art. 10

Personale di supporto

Per l'espletamento dell'istruttoria o di parte di essa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza potrà avvalersi di personale di supporto dallo stesso individuato.

L'attività istruttoria svolta dai suddetti soggetti dovrà essere trascritta in un verbale / relazione da trasmettere tempestivamente al Responsabile stesso.

Art. 11

Comunicazione esito segnalazione al whistleblower

Al termine della procedura il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza procederà a dare comunicazione al whistleblower dell'esito della segnalazione dallo stesso effettuata.

Art. 12

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

Nella fase di gestione e verifica della segnalazione nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto cui si riferiscono i fatti oggetto della segnalazione, l'identità del whistleblower non può essere rivelata.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nonché tutti coloro che sono stati delegati dal Responsabile nell'espletamento dell'attività istruttoria devono, pertanto, garantire il rispetto dell'anonimato del soggetto segnalante. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare nonché delle ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 1, comma 3 della Legge n. 179/2017, l'identità del segnalante può essere rivelata ***nell'ambito del procedimento disciplinare qualora ricorrono le seguenti condizioni:***

- ***è presente il consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità;***

- *la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione;*
- *la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.*

Art. 13

Obblighi di riservatezza e diritto di accesso

Nell'ottica di tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, il documento, inteso quale atto di 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) e comma 2, della L. 241/1990 e s.m.i.

Art. 14

Tutela del whistleblower

L'art. 54-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001, come modificato dalla Legge n. 179/2017, dispone testualmente:

“Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio 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.

L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.”

In aggiunta ed in coordinamento alle forme di tutela azionabili presso l'A.N.A.C., l'ARNAS “Garibaldi” assume il proprio impegno per garantire quanto stabilito dalla legge in materia di tutela del whistleblower.

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, del d.lgs. 165/2001, nei casi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste a favore del soggetto segnalante (ivi inclusa la

garanzia della riservatezza dell'identità) cessano i propri effetti.

Art. 15

Obblighi del personale dell'ARNAS “Garibaldi”

Tutto il personale dipendente, convenzionato o che presta, a qualsiasi titolo, servizio per l'ARNAS “Garibaldi” è tenuto a garantire la massima collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e/o ai soggetti dallo stesso delegati nell'espletamento dell'attività istruttoria, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della procedura e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria.

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dai soggetti dallo stesso delegati ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità Giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

Art. 16

Diffusione del regolamento

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza avrà il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale e sulla rete intranet aziendale.



AZIENDA OSPEDALIERA
di rilievo nazionale e di alta
specializzazione
"GARIBALDI"
CATANIA

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING POLICY)

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione *possono* utilizzare questo modello *nel caso di invio al R.P.C.T. aziendale*. Si invita, prima della sua compilazione, a prendere visione e conoscenza del relativo regolamento pubblicato sul sito internet aziendale.

Nome e Cognome del Segnalante	
Qualifica o posizione professionale	
Sede di Servizio	
Tel/Cell	
E-mail	
Data/Periodo in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	☐ Ufficio (Indicare denominazione e indirizzo della struttura) ☐ All'esterno dell'ufficio (Indicare luogo ed indirizzo)
Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano	☐ penalmente rilevanti; ☐ poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni 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'amministrazione; ☐ altro (specificare)

Descrizione del fatto (condotta ed evento)	
Autore/i del fatto (indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione)	1. 2. 3.
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/ o in grado di riferire sul medesimo (indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione)	1. 2. 3.
Ogni altra informazione a sostegno della segnalazione	1. 2. 3.

Luogo e Data

Firma

Allegare alla presente copia del documento d'identità in corso di validità