PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA'

WHISTLEBLOWING POLICY

AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI LODI

OGGETTO E SCOPO

Oggetto della presente procedura è la segnalazione da parte dei dipendenti dell'Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi di illeciti e regolarità e la loro tutela, ai sensi dell'art. 1 comma 51, della Legge n. 190/2012.

Tale legge ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del D. Lgs. n. 165/2001 "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" e che, per via della loro denuncia, potrebbero essere soggetti ad atti di ritorsione.

Scopo della presente procedura è pertanto quella di:

- prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente (c.d. trasparenza interna all'Azienda);
- rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso alla segnalazione di un comportamento illecito, i dubbi e le incertezze circa l'iter da seguire, nonché i timori di ritorsioni e discriminazioni;

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito è quello di fornire ai dipendenti chiare indicazioni su oggetto, contenuto, modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento giuridico.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Tale procedura si applica a tutti i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi che effettuino segnalazioni di illecito e che, per tale motivo, possano subire discriminazioni.

DEFINIZIONI

WHISTLEBLOWER: dipendente/collaboratore a qualsiasi titolo di un'amministrazione che – testimone di violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico -decide di segnalarlo agli organi legittimati ad intervenire.

WHISTLEBLOWING POLICY : procedura aziendale volta a:

1) promuovere e favorire un coinvolgimento eticamente corretto del dipendente/collaboratore a qualsiasi titolo ed un atteggiamento culturale a favore dell'interesse pubblico;

2) tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, colui che decide di segnalare un

comportamento illecito.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- L. 6.11.2012 n. 190
- Piano Nazionale Anticorruzione dell'11.09.2013
- Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione della Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi 2015-2017

OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, abusi di potere per scopi privati, 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 ed etici aziendali o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda o ad altro Ente pubblico;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi;
- Suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- Pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda.

La segnalazione NON riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari e del Comitato Unico di Garanzia.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli Uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda;
b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui si svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
e) l'indicazione di eventuali documenti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali dati;
g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riconoscimento 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 contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, verificabile e – ove possibile – supportato da elementi probatori, a tutela del denunciato.

FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE - WHISTLEBLOWER

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 sia applicabile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante 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 tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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:

a) vi sia il consenso espresso del segnalante-whistlerblower
b) laddove la contestazione dell'addebito disciplinare non sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La segnalazione del whistleblower è inoltre sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/90 e s.m.i.. Il documento non può pertanto essere oggetto di visione né di estrazione copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24 comma 1 lett. a) della L. 241/90 e s.m.i.

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.

MODULI E DOCUMENTI DI REGISTRAZIONE

L'Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo, un apposito modulo (Modulo Segnalazione Anticorruzione) il cui utilizzo rende più agevole l'attuazione della presente politica aziendale.

Tale modulo è reperibile sul sito intranet aziendale nello spazio dedicato all'Anticorruzione, sezione "Procedura per le segnalazioni di comportamenti illeciti", ove sono pubblicate anche le modalità di compilazione ed invio.

MODALITA' OPERATIVE

SEGNALAZIONE DI ILLECITO

La segnalazione deve essere inviata esclusivamente tramite apposito modulo, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, con le seguenti modalità:

a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica **segnalazioneilleciti@ao.lodi.it** In tale caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo da detto Responsabile, che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi di cui all'art. 1 della presente procedura;
b) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, son affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, agendo nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri oggetti che possono riferire sui fatti segnalati. La valutazione da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dei fatti oggetto della segnalazione si concluderà entro 120 giorni.

A tal fine, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, in relazione alla natura della violazione, le figure suindicate provvederanno:

a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
b) 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;
c) per il tramite della Direzione aziendale e delle strutture competenti ad adottare gli eventuali

ulteriori provvedimenti e/o azioni che, nel caso concreto, si rendano necessari a tutela dell'Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi.

TUTELA DELLA DISCRIMINAZIONE

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:

a) 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 che ha operato la discriminazione;
b) all'Ufficio Procedimenti Disciplinari 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;
c) all'Ufficio Affari Legali che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Azienda;
d) al Dipartimento della Funzione Pubblica;

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente alle Organizzazioni Sindacali, al Comitato Unico di Garanzia o direttamente al Dipartimento della Funzione Pubblica.

La tutela è circoscritta all’ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell’Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi.

RESPONSABILITA'

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria di un comportamento illecito, 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.

La violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.