

**AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI**  
Via del Terminillo, 42 - 02100 - Rieti - C.F. e P.I. 00821180577  
Tel. 0746-2781-PEC:asl.rieti@pec.it - www.asl.rieti.it

**Direttore Generale: Dott.ssa Marinella D'Innocenzo**  
Decreto Presidente Regione Lazio n. T00215 del 21.11.2017  
Deliberazione n. 1/D.G. del 06/12/2017

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 982 del 08 NOV, 2019**

**STRUTTURA PROPONENTE Ufficio Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Privacy**

Oggetto: Adozione Procedura aziendale per la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti dell'ASL Rieti. Tutela del whistleblower

Estensore: Dott.ssa Scardaoni Laura

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

Responsabile del Procedimento: Dott. Roberto Longari

Firma

Data

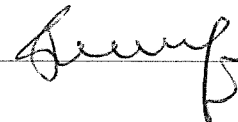
31-10-2019

Il Dirigente: Dott. Roberto Longari

Data

31-10-2019

Firma



Il Direttore della U.O.C. Economico Finanziaria con la sottoscrizione del presente atto attesta che lo stesso non comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico.

Voce del conto economico su cui imputare la spesa: \_\_\_\_\_

Autorizzazione: \_\_\_\_\_

Data

Dott.ssa Antonella Rossetti

Firma

Parere del Direttore Amministrativo

Dott.ssa Anna Petti

favorevole



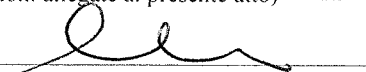
non favorevole (con motivazioni allegate al presente atto)



Data

28-10-2019

Firma



Parere del Direttore Sanitario f.f.

Dott. Gennaro D'Agostino

favorevole



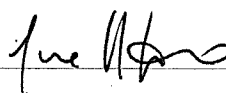
non favorevole (con motivazioni allegate al presente atto)



Data

04-11-2019

Firma



***IL RESPONSABILI DELL'UFFICIO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE,  
TRASPARENZA E PRIVACY***

Vista:

- la Legge 6.6.2012 n.190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- la Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che all'art.1 comma 1 modifica l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (c.d Whistleblower);

PREMESSO che l'ASL di Rieti ha adottato una procedura aziendale per la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti dell'Azienda con deliberazione n.977/DG del 04.11.2015, redatta in conformità alle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" adottate da ANAC con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015;

CONSIDERATO che il regolamento in materia di segnalazioni di illeciti ha come scopo quello di disciplinare le modalità di gestione delle suddette, garantendo, in ogni fase, la riservatezza dell'identità del segnalante e le tutele introdotte dalla Legge 179/2017 di modifica dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (Testo Unico sul Pubblico Impiego);

RILEVATA la necessità di aggiornare la precedente procedura per una maggiore adesione al dettato normativo vigente, così disposto dalla Legge n. 179/2017;

RILEVATA la necessità di dare concreta attuazione alle previsioni normative sopra citate attraverso:

- l'incentivazione delle segnalazioni;
- la tutela dei soggetti che, in buona fede, segnalano condotte illecite, da eventuali fenomeni di discriminazione e ritorsione;
- la fornitura degli strumenti operativi per effettuare le segnalazioni;
- la garanzia della riservatezza, nonché, ove previsto, l'anonimato del segnalante;

RITENUTO necessario approvare il nuovo Regolamento per la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti dell'Azienda USL di Rieti - Tutela del whistleblower, allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale (Allegato 1);

ATTESTANDONE la legittimità e l'utilità per il servizio pubblico

TENUTO CONTO che l'adozione del presente provvedimento non comporta oneri a carico del bilancio aziendale;

DATO ATTO che la proposta è coerente con il vigente Piano Triennale Aziendale della Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;

VISTO il D.L.vo 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni;

DATO ATTO che la proposta è coerente con il vigente Piano Triennale Aziendale della Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;

VISTO il D.L.vo 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni;

### **PROPONE**

DI APPROVARE – per le motivazioni illustrate in premessa – il nuovo Regolamento per la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti dell'Azienda USL di Rieti - Tutela del whistleblower, che allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale ;

DI SOSTITUIRE, stante le modifiche sopraindicate, la precedente procedura approvata con Deliberazione n. 977/DG del 04.11.2015

DI DISPORRE che il presente atto venga pubblicato nell'albo pretorio on-line aziendale ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18.09.2009, n.69 e del D.Lgs. 14.03.2013 n.33

in oggetto

per esteso

### **IL DIRETTORE GENERALE**

Preso atto che:

- il Dirigente sottoscrivendo il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è totalmente legittimo, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 20/1994 e ss.mm.ii., assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex art. 4, comma 2, L. n. 165/2001, nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità, di efficacia, di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art. 1, comma 1°, L. n. 241/1990, come modificato dalla L. n. 15/2005. Il dirigente attesta, altresì, che il presente provvedimento è coerente con gli obiettivi dell'Azienda ed assolutamente utile per il servizio pubblico ai sensi dell'art. 1, L. n. 20/1994 e ss.mm.ii.;
- il Direttore Amministrativo ed il Direttore Sanitario f.f. hanno espresso parere positivo con la sottoscrizione dello stesso;

### **DELIBERA**

- di approvare la proposta di cui trattasi che qui si intende integralmente riportata;
- di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo non essendo sottoposto al controllo regionale, ai sensi del combinato disposto dell'art.30 della L.R. n. 18/94 e successive modificazioni ed integrazioni e degli artt.21 e 22 della L.R. 45/96.

Il Direttore Generale  
Dott.ssa Marmella D'Innocenzo

La presente Deliberazione è inviata al Collegio Sindacale

in data 08 NOV. 2019

La presente Deliberazione è esecutiva ai sensi di legge

dal 08 NOV. 2019

La presente Deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line aziendale  
ai sensi dell'art.32, comma 1, L.18.09.2009, n.69 e del D.Lgs. 14.03.2013 n.33

in oggetto

per esteso

in data 08 NOV. 2019

Rieti li 08 NOV. 2019

IL FUNZIONARIO

*Reto Fulco*

## **Procedura aziendale per la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti dell'Azienda USL di Rieti. Tutela del whistleblower**

### **INDICE**

#### **ART. 1**

CHI PUÒ SEGNALARE

#### **ART. 2**

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

#### **ART. 3**

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

#### **ART. 4**

SISTEMA INFORMATICO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI CON ANONIMIZZAZIONE AUTOMATICA DEL NOMINATIVO DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

#### **ART. 5**

MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE E SOGGETTI LEGITTIMATI A RICEVERLA

#### **ART. 6**

ATTIVITÀ ISTRUTTORIA DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

#### **ART. 7**

TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLERBLOWER)

#### **ART. 8**

TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLERBLOWER) NEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

#### **ART. 9**

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

#### **ART. 10**

SEGNALAZIONE E DIRITTO DI ACCESSO

#### **ART. 11**

RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE (WHISTLERBLOWER)

### **Allegati**

#### **Informativa Privacy**

Informazioni ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 sul trattamento dei dati personali forniti per la segnalazione di presunte condotte illecite e irregolarità (art. 54-bis d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.)

## **Premessa**

L'art. 1, comma 51, della Legge 13 novembre 2012, n. 190, "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" ha introdotto nel d.lgs. n.165/2001 l'art. 54 bis, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", il c.d. whistleblower.

*"Dopo l'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è inserito il seguente:*

- 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, 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.*
- 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".*

## **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.

Il termine whistleblower deriva dall'espressione inglese "blow the whistle" (soffiare il fischiello) e consiste nell'azione compiuta dall'arbitro per fermare il gioco allo scopo di sanzionare un fallo o un'azione irregolare.

Il whistleblower svolge un ruolo di interesse pubblico segnalando condotte illecite ai competenti Organi/Uffici aziendali.

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

## **Finalità**

L'Azienda USL di Rieti è impegnata a garantire la trasparenza, la legalità ed il rispetto dei principi etici e morali. In tale ottica, la presente procedura è finalizzata a:

- incentivare le segnalazioni, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti da eventuali fenomeni di discriminazione e/o ritorsione;
- indicare e fornire gli strumenti operativi per effettuare le segnalazioni;
- garantire la riservatezza del segnalante, così come previsto dall'art.54 bis del D.lgs 165/2001 e dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari;
- fornire indicazioni operative circa l'oggetto, il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché sulle forme di tutela previste dall'ordinamento.

## **Art. 1 - Chi può segnalare**

Possono segnalare fatti o condotte illecite a cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa:

i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, gli specializzandi, i tirocinanti, i frequentatori volontari, e tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, svolgono attività accessorie, complementari, connesse e collegate, preliminari e conseguenti alle principali, comunque ed ovunque svolte, nessuna esclusa ne eccettuata.

Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, l'Azienda adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rivelata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Pertanto eventuali istruttorie sui fatti segnalati debbano essere condotte con la necessaria riservatezza.

L'Azienda garantisce la tutela dell'anonimato come previsto dall'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, dall'art. 2-undecies D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018 e la riservatezza delle informazioni.

## **Art. 2 - Oggetto della segnalazione**

Non esiste un'elencazione tassativa di fatti illeciti che possono costituire oggetto di segnalazione.

La stessa Legge 190/2012 non contiene una definizione precisa del concetto di corruzione che viene inteso in senso lato come comprensivo delle varie situazioni in cui si riscontri *"l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito nell'esercizio delle sue funzioni al fine di ottenere un*

*vantaggio privato*". Ai sensi della presente procedura, pertanto, i fatti rilevanti da segnalare sono più ampi delle fattispecie penalistiche e ricomprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso distorto e/o a fini privati delle funzioni attribuite.

A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate che siano:

1. penalmente rilevanti (ad es. peculato, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, abuso d'ufficio, rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio, rifiuto di atti d'ufficio - omissione interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità, furto, violenza, molestie, danni ai beni ed alle attrezzature di proprietà dell'Azienda, utilizzo dei beni aziendali per scopi privati, ecc);
2. poste in essere in violazione del Codice di Comportamento nazionale (approvato con D.P.R.16.04.2013, n.62) e/o del Codice di Comportamento aziendale (adottato con deliberazione n. 89/DG f.f. del 31.01.2014) entrambi pubblicati sul sito aziendale nel banner "*Amministrazione Trasparente, sezione Codici Disciplinari e Codice di Comportamento*";
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico e/o di arrecare un danno alla salute e/o sicurezza dei dipendenti, degli utenti e dei cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
4. idonee ad arrecare un pregiudizio di qualunque altra natura agli utenti e/o ai dipendenti o ad altri soggetti che, a qualunque titolo, prestino la propria attività presso l'Azienda USL di Rieti;
5. suscettibili di turbare o distorcere a fini privati le fasi di svolgimento di una procedura di gara e/o l'esecuzione del relativo contratto;
6. finalizzate ad indirizzare l'assunzione di personale o l'affidamento di subappalti a determinate imprese;
7. volte a violare le vigenti disposizioni in materia di obblighi sociali e di sicurezza del lavoro;
8. la segnalazione non può avere ad oggetto doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze nei confronti del superiore gerarchico o di altri dipendenti, che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o siano già regolati da altre disposizioni e/o procedure.

### **Art. 3 - Contenuto della segnalazione**

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili per l'espletamento da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione delle dovute verifiche ed accertamenti finalizzati a riscontrare la fondatezza dei fatti segnalati. A tal fine si riportano qui di seguito gli elementi essenziali della segnalazione:



- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, indirizzo e-mail. Sarà garantito l'anonimato del segnalante secondo quanto previsto dai successivi artt. 4,6,7 e 8, in particolare tutti i dati personali del segnalante saranno, in automatico, crittografati e resi quindi illeggibili.
- b) una chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (profilo professionale, struttura di appartenenza, ecc.) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano fornire informazioni utili per la ricostruzione dei fatti oggetto di segnalazione (testimoni);
- f) l'indicazione di eventuali prove documentali che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati (deliberazioni, ordinanze, lettere, e-mail ecc);
- g) ogni altra informazione utile per l'istruttoria finalizzata alla ricostruzione dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, ossia prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non rientrano nell'ambito del whistleblower e pertanto saranno ritenute meritevoli di un approfondimento solo se relative a fatti di rilevante gravità segnalati in modo particolarmente dettagliato e circostanziato.

#### **Art. 4 - Sistema informatico per la gestione delle segnalazioni con anonimizzazione automatica del nominativo del segnalante (whistleblower)**

L'ASL Rieti ha attivato un sistema WEB per la ricezione delle segnalazioni di condotte illecite che consente le segnalazioni semplicemente compilando l'apposito modulo.

Tale sistema garantisce l'assoluto anonimato del segnalante, come previsto dall'art.54 bis del D.lgs 165/2001, poiché tutti i dati personali ad esso riconducibili vengono, in automatico, crittografati e resi quindi illeggibili. La chiave crittografica è conservata, a cura dell'amministratore unico di sistema, rappresentato da un soggetto terzo appartenente alla HMS Consulting s.r.l, ditta fornitrice del software. Solo in presenza di particolari situazioni contingenti che rendano indispensabile la rivelazione dell'identità del denunciante, l'Amministratore di Sistema utilizzerà la chiave crittografica per rendere leggibili i dati identificativi del segnalante e comunicarli, nel pieno rispetto della riservatezza, ai competenti organi /autorità (es. Ufficio Procedimenti Disciplinari, autorità giudiziaria).

#### **Art. 5 - Modalità di trasmissione della segnalazione e soggetti legittimati a riceverla**

La segnalazione deve essere presentata all' ASL Rieti esclusivamente utilizzando il sistema WEB di cui al precedente art.4 che consente di inserire on-line le segnalazioni semplicemente compilando l'apposito modulo

## **Art. 6 - Attività istruttoria del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione**

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

- all'apertura del relativo fascicolo
- all'attivazione e conclusione della relativa istruttoria e, quindi, all'acquisizione di tutti i documenti e/o informazioni utili a riscontrare la veridicità dei fatti oggetto di segnalazione. Nel caso in cui, all'esito dell'istruttoria svolta, risulti accertata la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, tenuto conto della natura dell'illecito riscontrato, deve:

- trasmettere gli atti al Dirigente Responsabile della Struttura di assegnazione del dipendente che avrebbe commesso l'illecito il quale dovrà trasmettere gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari nel rispetto delle modalità e dei termini di cui al vigente regolamento per i provvedimenti disciplinari pubblicato sul sito Aziendale con deliberazione 677/DG del 17 luglio 2015 e parzialmente modificato con deliberazione 239/DG del 02.03.2016; e del art.13 comma 8 DPR n.62 del 04.06.20132013 “ regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art.54 del D.lgs 30 marzo 2001, 165”

- all'Autorità Giudiziaria penale o segnalazione alla Corte dei Conti per le rispettive competenze;

Per l'espletamento dell'intera istruttoria o di parte di essa il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione potrà avvalersi, nel rispetto dell'anonimato del segnalante, del personale di supporto.

Nel corso della suddetta istruttoria il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione potrà:

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

Tutto il personale dipendente, convenzionato o che presta, a qualsiasi titolo, servizio per l'Azienda USL di Rieti è tenuto a garantire la massima collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e/o ai suoi collaboratori nell'espletamento dell'attività istruttoria di che trattasi, 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 lavoratore 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 per la Prevenzione della Corruzione e/o ai suoi collaboratori ovvero rende

dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione degli atti all'Autorità Giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che possano diffondersi notizie relative all'organizzazione, all'attività e alle persone fisiche inerenti ai fatti oggetto di segnalazione. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

#### **Art. 7 - Tutela del segnalante (whistleblower)**

Gli obblighi di tutela del whistleblower e del suo anonimato, in ogni contesto successivo alla segnalazione, sono disciplinati dall'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione aziendale.

La ratio delle previsioni contenute nella norma e nei piani sopra richiamati è quella di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto in argomento e, quindi, di evitare che il dipendente ometta di effettuare le segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La violazione degli obblighi di tutela del segnalante (whistleblower) e del suo anonimato previsti dagli art.4,6,7,8 e 9 della presente procedura è fonte di responsabilità disciplinare.

#### **Art. 8 - Tutela del segnalante (whistleblower) nel procedimento disciplinare**

L' art.54 bis, comma 2, del d.lgs. 165/2001 tutela l'anonimato anche con specifico riferimento al procedimento disciplinare.

La richiamata disposizione normativa prevede, infatti, che "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".

La stessa norma, tuttavia, prevede la possibilità di rivelare l'identità del segnalante all'Autorità disciplinare ed all'incolpato: "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".

#### **Art. 9 - Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante (whistleblower)**

Per discriminazione si intende ogni tipo di condotta (la degradazione, il trasferimento, un comportamento ostile e/o qualunque altra forma di ritorsione), da chiunque tenuta, che incida negativamente sul benessere organizzativo, aggravi le condizioni di lavoro del segnalante o renda le stesse addirittura intollerabili. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per

motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione di illecito, deve personalmente o per il tramite delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'Azienda, dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Responsabile della Prevenzione della Corruzione per i provvedimenti di rispettiva competenza.

In particolare quest'ultimo accertata la sussistenza della condotta discriminatoria deve:

- avviare direttamente o per il tramite del Dirigente Responsabile del segnalante e/o del superiore gerarchico del soggetto che ha posto in essere la condotta incriminata - ogni utile azione finalizzata alla cessazione immediata della discriminazione ed alla rimozione dei relativi effetti negativi.
- avviare il procedimento disciplinare, se di sua competenza;
- trasmettere gli atti al Dirigente Responsabile della Struttura di assegnazione del dipendente che avrebbe tenuto la condotta discriminatoria qualora la competenza ad avviare il procedimento disciplinare sia di quest'ultimo. Quando il Responsabile della struttura non riveste qualifica dirigenziale e si tratta di infrazioni punibili con l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, ovvero in ogni caso se la sanzione da applicare è più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il Dirigente Responsabile della Struttura di assegnazione del dipendente che ha posto in essere la condotta discriminatoria deve trasmettere gli atti all'ufficio Procedimenti Disciplinari nel rispetto delle modalità e dei termini di cui al vigente regolamento per i provvedimenti disciplinati pubblicato sul sito Aziendale;
- trasmettere gli atti all'Autorità Giudiziaria in presenza di fatti penalmente rilevanti.

Qualora il dipendente che avrebbe tenuto la condotta discriminatoria sia un Responsabile/Dirigente di Struttura Semplice, Dipartimentale o Complessa, la condotta andrà segnalata al Dirigente gerarchicamente superiore. (es. Direttore di Struttura Complessa, Direttore Dipartimentale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore Generale).

#### **Art.10 - Segnalazione e diritto di accesso**

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni (art.54 bis, comma 4, del d.lgs. 165/2001).

Il documento 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 richiamata L. n. 241/190 e s.m.i.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento 2016/679/UE (c.d. GDPR), ai sensi dell'art. 2-undecies D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018, non possono essere esercitati

qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dall'accesso documentale non possono comunque trovare applicazione nei casi in cui, per effetto di norme speciali, dette forme di tutela non possono essere opposte (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni dell'autorità giudiziaria, ecc.).

#### **Art. 11 - Responsabilità del segnalante (*whistleblower*)**

Le segnalazioni calunniose o diffamatorie sono fonte di responsabilità civile, penale e disciplinare a carico del segnalante (*whistleblower*). Può essere, altresì, fonte di responsabilità ogni ipotesi di utilizzo improprio o strumentale dell'istituto disciplinato della presente procedura.

### **Informativa Privacy**

**INFORMAZIONI AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI FORNITI PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTE CONDOTTE ILLECITE E IRREGOLARITÀ (ART. 54-BIS D.LGS. N. 165/2001 e s.m.i.)**

Azienda Sanitaria Locale di Rieti - Via del Terminillo 42, 02100 Rieti

#### **BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO**

I dati personali sono trattati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nell'esecuzione dei propri compiti di interesse pubblico o comunque connessi all'esercizio dei propri pubblici poteri, con particolare riferimento al compito di accertare eventuali illeciti denunciati nell'interesse dell'integrità dell'Azienda Sanitaria Locale di Rieti, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

#### **TIPI DI DATI TRATTATI E FINALITÀ DEL TRATTAMENTO**

I dati forniti dal segnalante al fine di rappresentare le presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con l'Azienda Sanitaria Locale di Rieti commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con il medesimo Ente, vengono trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti di legge.

#### **DESTINATARI DEI DATI**

Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione, se del caso, l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'ANAC.

I dati personali raccolti sono altresì trattati dal personale dell'Azienda Sanitaria Locale di Rieti, che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine a finalità e modalità del trattamento

medesimo e possono essere conosciuti anche dalla HMS Consulting s.r.l., ditta fornitrice del software cui è demandata anche l'attività di amministrazione di sistema, allo scopo nominata Responsabile ex art. 28 Regolamento 2016/679/UE.

#### **PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI**

I dati raccolti verranno conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati.

#### **DIRITTI DEGLI INTERESSATI**

Gli interessati hanno il diritto di ottenere dal titolare del trattamento, nei casi previsti, l'accesso ai propri dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda o di opporsi al trattamento (artt. 15 e ss. del Regolamento). L'apposita istanza al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è presentata contattando il medesimo presso la ASL (Azienda Sanitaria Locale di Rieti – Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Via del Terminillo 42, 02100 Rieti) ovvero il Responsabile Protezione Dati sempre contattabile al medesimo indirizzo ovvero via mail a [dpo@asl.rieti.it](mailto:dpo@asl.rieti.it).

#### **DIRITTO DI RECLAMO**

Gli interessati i quali ritengono che il trattamento dei dati personali a loro riferiti effettuato in relazione a quanto indicato nella presente informativa avvenga in violazione di quanto previsto dal Regolamento, hanno il diritto di proporre reclamo all'Autorità Garante per la protezione dati personali, come previsto dall'art. 77 del Regolamento stesso, o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del Regolamento).

