

Casa di Cura Romolo Hospital

Sede Legale: Via Napoli 6, 88900 – Crotone KR

**Sede Operativa: Via Sandro Pertini snc- Loc. Cupone -
88821 Rocca di Neto (KR)**


www.romolohospital.it



WHISTLEBLOWING POLICY


Istruzioni per le segnalazioni di illeciti e irregolarità*

Rocca di Neto, 02/01/2023

	<p style="text-align: center;">Casa di Cura Romolo Hospital Srl</p> <p style="text-align: center;">Unità di Gestione del Rischio Clinico e Tecnologico (UGR)</p>	<p style="text-align: center;">WHISTLEBLOWING POLICY Istruzioni per le segnalazioni di illeciti e irregolarità</p>
---	--	--

1. Sommario

1. Fonte normativa, natura dell'istituto e ambito di applicazione	3
2. Scopo e finalità della procedura.....	3
3. Oggetto della segnalazione	4
4. Contenuto della segnalazione	4
5. Destinatari della segnalazione e modalità di invio	5
6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione	6
7. Forme di tutela del whistleblower (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 come sostituito dall'art.1 della Legge n.179/2017).....	7
8. Pubblicazione	8

	<p style="text-align: center;">Casa di Cura Romolo Hospital Srl</p> <p style="text-align: center;">Unità di Gestione del Rischio Clinico e Tecnologico (UGR)</p>	<p style="text-align: center;">WHISTLEBLOWING POLICY Istruzioni per le segnalazioni di illeciti e irregolarità</p>
---	--	--

1. FONTE NORMATIVA, NATURA DELL'ISTITUTO E AMBITO DI APPLICAZIONE¹

L'art. 1, della Legge n. 179 del 30 novembre 2017, sostituendo integralmente l'art. 54-bis** del D.lgs. n. 165/2001, precedentemente introdotto dall'art. 1, comma 51, della Legge n. 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inteso revisionare completamente la disciplina in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. whistleblower) introducendo un vero e proprio sistema di garanzie che mettano al riparo il soggetto da possibili sanzioni o azioni ritorsive quali il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o più in generale misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle sue condizioni di lavoro.

L'espressione "whistleblower" sta ad indicare il dipendente (anche a tempo determinato) di un'amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, contribuendo in tal modo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e per l'interesse pubblico collettivo.

L'espressione "whistleblowing policy" sta, invece, ad indicare le procedure per la segnalazione nonché le azioni previste a tutela dei dipendenti che effettuano le segnalazioni di illecito.

Attraverso la segnalazione, il dipendente contribuisce all'emersione di illeciti e di irregolarità, dà prova di forte senso civico ed assolve ad una importante funzione sociale di prevenzione e contrasto della corruzione. In ragione di tutto ciò, la procedura per le segnalazioni include espressamente forme di tutela del "whistleblower",


Le disposizioni in oggetto si applicano ai sensi dell' art. 54-bis, comma 2:

- "ai dipendenti dell'Azienda Ospedaliera dei Colli":
- "ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell' Azienda");

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Lo scopo della presente procedura è di rimuovere sia eventuali dubbi e incertezze nel dipendente su come effettuare le segnalazioni, sia anche di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa, fornendo chiare indicazioni operative circa l'oggetto della segnalazione, il suo contenuto, i destinatari della segnalazione e le forme di tutela previste nei confronti del "segnalante" (o whistleblower), permettendo altresì alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

¹ *Il presente documento è stato elaborato anche sulla base delle Linee guida ANAC – in consultazione -in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 (2019) e del parere del C.d.S. 615/202 del 24/03/2020.

	<p align="center">Casa di Cura Romolo Hospital Srl</p> <p align="center">Unità di Gestione del Rischio Clinico e Tecnologico (UGR)</p>	<p align="center">WHISTLEBLOWING POLICY</p> <p align="center">Istruzioni per le segnalazioni di illeciti e irregolarità</p>
---	--	---

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione va fatta nell'interesse dell'integrità dell'Azienda e può avere ad oggetto comportamenti, rischi, illeciti, reati o irregolarità consumati o tentati a danno dell'interesse pubblico, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle sue mansioni, seppure in modo causale.

Non esiste infatti una lista tassativa di condotte illecite o irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazione.

La segnalazione non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente.

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

- Penalmente rilevanti;
- Poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda;
- Suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di costituire un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Casa di Cura.

4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche.


In particolare, come previsto nel MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. whistleblower), la segnalazione deve:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Ente;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, indicando luogo e tempo in cui i fatti si sono svolti;
- indicare l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- indicare eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- fornire eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta la data e la firma del segnalante.

La segnalazione va prodotta sull'apposito MODULO "SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE AI SENSI DELL'ART. 54 BIS DEL D.LGS. 165/2001", allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web aziendale, oltre che nella sezione "Amministrazione Trasparente":

<http://www.ospedalideicolli.it/wp-content/themes/whitelight/xml/pubblicazione/DL33/altricorruzione.xml> (Resta fermo che la

	<p style="text-align: center;">Casa di Cura Romolo Hospital Srl</p> <p style="text-align: center;">Unità di Gestione del Rischio Clinico e Tecnologico (UGR)</p>	<p style="text-align: center;">WHISTLEBLOWING POLICY Istruzioni per le segnalazioni di illeciti e irregolarità</p>
---	--	---

segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purchè contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo).

Si ricorda che non possono essere prese in considerazione, alla luce delle tutele predisposte dall'art. 54-bis, le segnalazioni prive degli elementi ritenuti essenziali, quali, l'identità del segnalante, la descrizione dei fatti, quelle accompagnate da una descrizione tale da non consentire la comprensione dei fatti segnalati o corredate da documentazione non appropriata o inconfidente.

Per quanto riguarda le segnalazioni anonime, 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, o soggetti equiparati, individuabili e riconoscibili.


Resta comunque fermo che possono essere 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. Il trattamento di tali segnalazioni avviene, comunque, attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni oggetto della presente procedura, in quanto non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001. Ciò perché, come evidenziato al punto 2 della Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", pubblicata anche in G.U.S.G. n. 110 del 14 maggio 2015, la tutela prevista da tale disposizione "non può che riguardare il dipendente pubblico che si identifica (diversamente, la tutela non può essere assicurata) 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".

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria (o ad altra autorità che abbia obbligo di riferirne all'autorità giudiziaria) i fatti penalmente rilevanti di cui abbia avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni.

5. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI INVIO

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, utilizzando l'apposito modello. La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) Mediante invio all'indirizzo di posta elettronica info@romolohospital.com
In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.
- b) A mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione; per garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse:
 - la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (Modulo A);
 - la seconda con i dati relativi alla segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione (Modulo B);

	<p style="text-align: center;">Casa di Cura Romolo Hospital Srl</p> <p style="text-align: center;">Unità di Gestione del Rischio Clinico e Tecnologico (UGR)</p>	<p style="text-align: center;">WHISTLEBLOWING POLICY Istruzioni per le segnalazioni di illeciti e irregolarità</p>
---	--	--

- entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all' esterno la dicitura "Riservata – Whistleblowing" ed indirizzate al RPCT. Tali comunicazioni verranno acquisite al protocollo generale dell' Azienda, con l'opzione "riservata", tramite scansione e registrazione solo dell' involucro esterno, che verrà poi trasmesso senza ritardo al RPCT;
- c) Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al RPCT e verbalizzata.

Le segnalazioni eventualmente ricevute da un dirigente, devono essere tempestivamente inoltrate, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPCT.

Ciascuna segnalazione sarà annotata in apposito registro tenuto dal RPCT e ad essa verrà assegnato, anche ai fini della successiva trattazione, un codice identificativo alfa-numeric.

Resta ferma la facoltà del dipendente e degli altri soggetti di cui al punto 1) di segnalare, all' Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o alle Autorità Giudiziarie le condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in virtù del proprio incarico.

Qualora la segnalazione di illecito riguardi il RPCT, gli interessati possono inviare la stessa direttamente all' ANAC.

6. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE


Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione – valutati preliminarmente i requisiti essenziali di ammissibilità – verifica, in sede istruttoria, la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compresa l' audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Il RPCT è tenuto ad astenersi da ogni valutazione in caso di conflitti di interessi.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti e all' occorrenza formalmente individuate, e - se necessario - degli organi di controllo esterni all' Azienda.

Le strutture aziendali, coinvolte nella fase istruttoria sono tenute agli stessi vincoli di riservatezza ed alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RPCT.

Nel caso in cui, completata l' attività istruttoria, si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto segnalato, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a trasmettere l' esito dell' accertamento per approfondimenti istruttori o per l' adozione dei provvedimenti di competenza:

- a) all' Ufficio Procedimenti Disciplinari, nonché al Responsabile dell' unità organizzativa di appartenenza dell' autore della violazione, affinché sia espletato, ove ne ricorrano i presupposti, l' esercizio dell' azione disciplinare;
- b) alla Direzione Generale dell' Azienda, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell' Azienda;
- c) se del caso, all' Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti e all' ANAC.

	<p style="text-align: center;">Casa di Cura Romolo Hospital Srl</p> <p style="text-align: center;">Unità di Gestione del Rischio Clinico e Tecnologico (UGR)</p>	<p style="text-align: center;">WHISTLEBLOWING POLICY Istruzioni per le segnalazioni di illeciti e irregolarità</p>
---	--	--

Non spetta al RPCT accertare responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità e di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione.

Quanto ai termini procedurali, considerato che l'assenza di attività di analisi e di verifica della segnalazione è sanzionabile, si ritiene che sia ragionevole - in considerazione della tipologia dell'ente e delle risorse disponibili - indicare in dieci giorni lavorativi il termine per l'esame preliminare della segnalazione cui consegue l'avvio dell'istruttoria. Tale termine decorre dalla data di ricezione della segnalazione. Per la definizione dell'istruttoria il termine - in linea con le indicazioni dell'ANAC - è di trenta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Resta fermo che, laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendone adeguata motivazione.

E' importante consentire al segnalante di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria , fornendo informazioni sullo stato di avanzamento.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (AI SENSI DELL'ART. 54 BIS D.LGS. 165/2001 COME SOSTITUITO DALL'ART.1 DELLA LEGGE N.179/2017).

A. Obblighi di riservatezza sull' identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso civico. La segnalazione del whistleblower e la documentazione ad essa allegata, è sottratta al diritto di accesso previsto dagli art. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i. E' altresì sottratta alla"accesso civico generalizzato di cui al D.lgs 33/2013 e s.m.i. L'identità del segnalante:

- a. Nell'ambito del procedimento penale, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- b. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- c. Nell'ambito del procedimento disciplinare, non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell' identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell' incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.


La riservatezza dell'identità del segnalante è altresì tutelata ai sensi dell'art. 2 undicies, lett. f) del d.lgs 196/2003 e s.m.i.

B. Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Gli atti discriminatori o ritorsivi sono in ogni caso nulli ed il segnalante licenziato ha diritto alla reintegra nel posto di lavoro ai sensi del D.lgs. n. 23 del 2015.

La protezione accordata riguarda le ritorsioni che possono avere luogo nell'ambito del rapporto di lavoro e non anche quelle di altro tipo.

	<p align="center">Casa di Cura Romolo Hospital Srl</p> <p align="center">Unità di Gestione del Rischio Clinico e Tecnologico (UGR)</p>	<p align="center">WHISTLEBLOWING POLICY Istruzioni per le segnalazioni di illeciti e irregolarità</p>
---	--	---

Ai sensi dell'art. 54 bis , comma 9, il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alle tutele sopra descritte, nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

L'adozione di misure ritenute ritorsive, devono essere comunicate in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dall'organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

C. La “giusta causa” di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

All'insieme di tutele riconosciute al segnalante si deve ascrivere anche la previsione di cui all'art. 3, co. 1, l. 179, che qualifica la rivelazione effettuata dal whistleblower, perseguendo «l'interesse all'integrità della p.a. e alla prevenzione e repressione delle malversazioni nelle amministrazioni pubbliche e private», come “giusta causa” di rivelazione, escludendo l'integrazione dei reati di “rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio” (art. 326 cp), “rivelazione del segreto professionale” (art. 622 cp), “rivelazione dei segreti scientifici e industriali” (art. 623 cp).

La disposizione esclude poi che il whistleblower possa essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105cc).

8. PUBBLICAZIONE

La presente procedura, in uno alla relativa modulistica, nonché le informazioni di cui all'art. 13 del GDPR sono pubblicati sul sito web aziendale, oltre che nella sezione “Amministrazione Trasparente”:

[http://www.ospedalideicolli.it/wp-](http://www.ospedalideicolli.it/wp-content/themes/whitelight/xml/pubblicazione/DL33/altricorruzione.xml)

[content/themes/whitelight/xml/pubblicazione/DL33/altricorruzione.xml](http://www.ospedalideicolli.it/wp-content/themes/whitelight/xml/pubblicazione/DL33/altricorruzione.xml)