

ORIGINALE

**AZIENDA U.S.L.
PESCARA**

Il giorno 14 GEN. 2019 nella sede dell'Unità Sanitaria Locale di Pescara.

IL DIRETTORE GENERALE

dr. Armando Mancini, nominato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 119 del 29/02/2016 acquisiti i pareri allegati del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ha adottato il seguente provvedimento su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

N. 31

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING).

IL DIRETTORE GENERALE

- **PRESO ATTO** della suesposta relazione e condivisa la proposta in essa contenuta;
- **ACQUISITI** i pareri favorevoli espressi nei modi di legge dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario;

DELIBERA

Per le motivazioni esposte in premessa, che qui si intendono integralmente richiamate:

1. **DI ADOTTARE** il "Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (Whistleblowing)", allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. **DI DISPORRE CHE** il presente provvedimento, unitamente all'allegata procedura, sia pubblicato sul sito istituzionale aziendale alla sezione Amministrazione Trasparente nella voce "Documenti allegati", oltre che sull'Albo pretorio;
3. **DI DARE ATTO CHE** dal presente provvedimento non derivano oneri a carico dell'Azienda;
4. **DI DARE MANDATO** all'Ufficio Affari Generali di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

VISTA la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”*, ed in particolare l’art. 1, comma 51, che ha inserito nel testo del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l’art. 54-bis *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*;

VISTA la Legge 30 novembre 2017, n. 179, ed in particolare l’art. 1, comma 1, che ha modificato il testo dell’art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

CONSIDERATO CHE il citato art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ha introdotto nel nostro ordinamento alcune misure di tutela del pubblico dipendente che, nell’interesse dell’integrità della Pubblica Amministrazione, segnala condotte illecite al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, all’ANAC, all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, prevedendo, tra l’altro, la tutela dell’anonimato della segnalazione, il divieto di discriminazione nei confronti del segnalatore e la sottrazione della segnalazione dall’accesso di cui alla L. n. 241/1990;

ESAMINATI, in particolare, i seguenti provvedimenti dell’ANAC:

- Delibera n. 72 dell’11/09/2013, di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione, ed in particolare il paragrafo 3.1.11 *“Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito”*, ove l’ANAC invita le P.A. a prevedere, nell’ambito dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione, gli interventi necessari ad assicurare l’attuazione della tutela del segnalatore di cui all’art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fornendo a tal riguardo indicazioni e raccomandazioni specifiche;
- Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, recante *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*;
- Determinazione n. 831 del 03/08/2016, di approvazione del Piano nazionale Anticorruzione 2016, ed in particolare il punto 7.5 – Whistleblowing, in cui l’ANAC recepisce integralmente il contenuto della determinazione n. 6/2015 e ribadisce, tra l’altro, che il whistleblowing, quale misura di prevenzione della corruzione, deve trovare posto e disciplina in ogni PTPC;

RICHIAMATA la Delibera del Direttore Generale n. 102 del 30/01/2018, avente ad oggetto *“Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2018-2020”*, in particolare l’art. 16 *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*;

TENUTO CONTO CHE, alla luce della normativa richiamata, risulta necessario disciplinare il procedimento di gestione delle segnalazioni in modo da:

- Incoraggiare le segnalazioni, tutelando il dipendente pubblico in buona fede da misure discriminatorie e/o sanzionatorie;
- Assicurare la riservatezza e l’anonimato del segnalatore che opera in buona fede e nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione;
- Disciplinare le modalità per l’effettuazione delle segnalazioni, con particolare riferimento all’oggetto, al contenuto ed alle modalità di trasmissione delle stesse;

RAVVISATA, quindi, la necessità di definire una procedura aziendale volta a garantire la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti, dando applicazione a quanto previsto dall'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001, dalla regolamentazione ANAC e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2020, di cui alla Delibera del Direttore Generale n. 102/2018;

PREDISPOSTA la bozza di Regolamento aziendale per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (Whistleblowing), tenuto conto, tra l'altro, delle indicazioni presenti nelle Linee Guida ANAC di cui alla Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015;

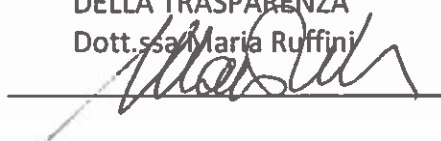
RITENUTO, pertanto, di adottare il sopracitato "Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (Whistleblowing)";

PROPONE

per le motivazioni esposte in narrativa, che qui si intendono integralmente richiamate:

1. **DI ADOTTARE** il "Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (Whistleblowing)", allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. **DI DISPORRE CHE** il presente provvedimento, unitamente all'allegata procedura, sia pubblicato sul sito istituzionale aziendale alla sezione Amministrazione Trasparente nella voce "Documenti allegati", oltre che sull'Albo pretorio;
3. **DI DARE ATTO CHE** dal presente provvedimento non derivano oneri a carico dell'Azienda;
4. **DI DARE MANDATO** all'Ufficio Affari Generali di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale.

**IL RESPONSABILE
DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E
DELLA TRASPARENZA
Dott.ssa Maria Ruffini**



Pescara, 14 Gennaio 2019

Regolamento per la tutela del dipendente
che effettua segnalazioni di illeciti
(Whistleblowing)

A handwritten mark or signature, possibly a stylized 'Q' or a similar symbol, located at the bottom center of the page.

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere. La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha recepito tali sollecitazioni, sia pure limitatamente all'ambito della pubblica amministrazione, con la disposizione contenuta nell'art. 1, co. 51, che introduce, nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i., l'art. 54-bis il cui primo comma, modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing, recita: «Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, 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.».

La stessa norma disciplina, poi, nei successivi commi:

- il divieto a rivelare il nome del segnalante nei procedimenti disciplinari



(tutela anonimato)

- il controllo del Dipartimento della Funzione Pubblica sui procedimenti disciplinari discriminatori (divieto di discriminazione)
- la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge n. 241/90 e s.m.i.

L'Azienda ASL di Pescara intende conformarsi alle suddette prescrizioni normative nonché agli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione e dall'ANAC.

2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING/SEGNALAZIONE

Con la generica espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla singola gestione societaria e inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società.

3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO

Con il presente Regolamento si intende tutelare il dipendente che segnala illeciti ed in particolare:

- ✓ chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ("RPC") quale destinatario della segnalazione;
- ✓ precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- ✓ dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Il presente regolamento intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito.



all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, figura identificata da ANAC quale destinatario precipuo della segnalazione, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:

- ✓ identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- ✓ descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- ✓ le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciute ;
- ✓ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni sono gestite attraverso il sistema informatico TaleteWeb ma possono anche essere recapitate a mezzo pec (responsabile.PCT.aslpe@pec.it) ,



posta ordinaria, posta interna. Nel caso di inoltro attraverso la posta , ordinaria o interna che sia è auspicabile che la segnalazione sia contenuta in busta chiusa , indirizzata al RPCT, con la dicitura RISERVATA.

4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nelle recenti Linee guida sul whistleblower, adottate con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose di cui al titolo II Capo I del codice penale (delitti contro la PA), ma anche alle situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: sprechi, nepotismo, demansionamenti, , assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni).

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- ✓ quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- ✓ notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- ✓ informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Quanto ai fatti denunciati, è opportuno che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata, e pur non potendosi richiedere ai fini di un accertamento veri e propri elementi di prova, è altresì opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.



4.3. SEGNALAZIONI ANONIME

La tutela dell'anonimato, prevista dalla L. 190/2012, non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Il RPC prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

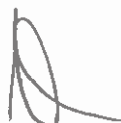
4.4. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPC che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il RPC, in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

- inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- comunicare la segnalazione alla Direzione aziendale per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- inoltrare la segnalazione a chi di competenza per i profili di responsabilità disciplinare;
- inoltrare la segnalazione all' Organismo di Vigilanza.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi interni alla società sovramenzionati dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante. La trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

5. FORME DI TUTELA DEL 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 è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e può essere estratta dal sistema unicamente dal RPC. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- ✓ vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ✓ la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii. Il documento non può, pertanto, 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. 241/90 s.m.i.. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente regolamento vige il divieto di discriminazione, 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.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Società. Il dipendente che ritiene di aver subito una



discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito al RPC o all'Autorità Giudiziaria deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPC che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile UO/Funzione/Servizio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione
- alla Direzione aziendale nel caso si tratti di un Dirigente
- alla procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti
- all' Organismo di Vigilanza

Tutto quanto sopra, fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali, di adire l'autorità giudiziaria competente o di notificare personalmente l'Organismo di Vigilanza della Società.

6. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria 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 del regolamento, 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.

7. PROCEDURA TRASMISSIONE/ RICEZIONE /GESTIONE SEGNALAZIONI

Fasi della segnalazione

Le segnalazioni di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive possono essere effettuate dai dipendenti attraverso l'utilizzo dell'applicazione del sistema informatico TaleteWeb e verranno inoltrate direttamente al RPC.

La segnalazione si declina nelle seguenti fasi:

FASE 1 - ACCESSO E COMPILAZIONE



Il dipendente compila la segnalazione da qualsiasi browser internet, direttamente on line, accedendo al seguente indirizzo:

<https://webapps.ausl.pe.it/TaleteWeb/Anticorruzione/SegnalazioneAnonima.aspx>

In alternativa il dipendente può effettuare la segnalazione utilizzando l'apposito modulo disponibile sul sito istituzionale al seguente indirizzo: Amministrazione Trasparente

Nel caso della segnalazione on line il sistema inoltra automaticamente una e-mail all'indirizzo di posta elettronica del RPCT; il messaggio risulta assolutamente anonimo e non riporta nessun riferimento riconducibile al segnalante.

La segnalazione cartacea può essere inoltrata anche con le seguenti modalità:

1. inviata al seguente indirizzo di posta elettronica certificata responsabile.PCT.aslpe@pec.it
2. a mezzo del servizio postale al seguente indirizzo: Via Renato Paolini. n. 45/47, 65124 Pescara, avendo cura di indirizzare la comunicazione al solo Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e di apporre sulla busta la dicitura " segnalazione riservata/personale";
3. tramite posta interna e/o consegnata a mano in busta chiusa indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, avendo cura di apporre sulla stessa la dicitura "segnalazione riservata/personale";
4. verbalmente al Responsabile della prevenzione della corruzione; in tal caso la segnalazione sarà trascritta in un verbale sottoscritto dallo stesso Responsabile e dal segnalante.

Nel caso in cui il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione sia direttamente coinvolto nei fatti oggetto di segnalazione quest'ultima dovrà essere indirizzata al Direttore Generale.

FASE 2 – INOLTRO AL RPC

I dati della segnalazione scorporati dai dati identificativi del segnalante, vengono automaticamente inoltrati, per l'avvio tempestivo dell'istruttoria al RPC; il Responsabile riceverà una comunicazione via e-mail di avvenuta presentazione di una segnalazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi



di dettaglio). Il Responsabile accede alla propria area riservata e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute. I dati identificativi del segnalante sono custoditi, in forma crittografata e sono accessibili solamente al RPC.

Tutta la corrispondenza, in formato cartaceo ed elettronico, indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione va trasmessa direttamente a quest'ultimo: qualora, per qualunque ragione, sia un soggetto diverso dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione a ricevere la busta chiusa sulla quale è stata apposta la dicitura " segnalazione riservata personale al ricevente è fatto espresso divieto di aprire la busta e prendere visione del contenuto e lo stesso è tenuto a trasmetterla tempestivamente a detto Responsabile. La disposizione che precede si applica anche nell'ipotesi in cui la segnalazione sia inviata a mezzo mail. In caso contrario nei confronti del ricevente saranno avviate le conseguenti azioni disciplinari e non.

L'indirizzo di posta elettronica di cui al punto 1) sarà gestito direttamente ed esclusivamente dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione il quale provvederà ad assegnare ad ogni segnalante un numero/codice sostitutivo dei dati identificativi dello stesso.

I documenti analogici saranno custoditi in un armadietto chiuso a chiave al fine di garantirne la massima riservatezza.

Ai documenti in formato elettronico avrà accesso il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione o persona dallo stesso autorizzata/delegata.

Solo in presenza di particolari situazioni contingenti che rendano indispensabile la rivelazione dell'identità del segnalante, e comunque previa valutazione della relativa istanza, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione potrà comunicare in modo riservato detta informazione, ad esempio all'Autorità Giudiziaria e/o all'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

FASE 3 – ITER DELLA SEGNALAZIONE

Il RPC, che eventualmente può avvalersi di un gruppo di lavoro ad hoc, prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella



segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge. Si precisa che resta impregiudicato il diritto del lavoratore a ricorrere all' Autorità Giudiziaria competente.

8. ATTIVITA' DEL RPC

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito.

Il RPC rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Il RPC ha il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale.

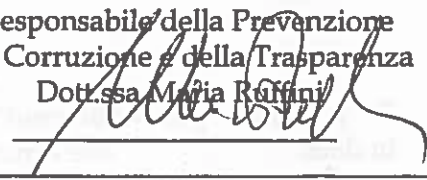
9. SEGNALAZIONE ALL'ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114) segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. E' perciò stato istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante. ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita. Le segnalazioni, ivi incluse quelle che riguardano l'RPC dovranno essere inviate all'indirizzo ANAC whistleblowing@anticorruzione.it



Il proponente RPCT, con la sottoscrizione, a seguito dell'istruttoria effettuata, attesta la regolarità tecnica e amministrativa nonché la legittimità del presente provvedimento

Il Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e della Trasparenza
Dott.ssa Maria Ruffini



Il Direttore della U.O. proponente attesta che la spesa risulta imputata sulla voce di conto n. _____ del bilancio _____

Il Direttore U.O.C.

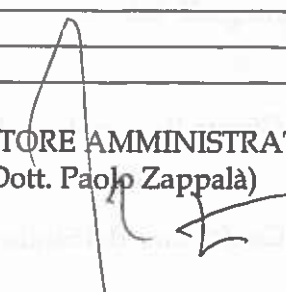
.....
dott.

Ai sensi del D. Lgs. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni, i sottoscritti esprimono il seguente parere sul presente provvedimento:

favorevole

non favorevole per le seguenti motivazioni

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Paolo Zappalà)



favorevole

non favorevole per le seguenti motivazioni

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dr. Valerio Fortunato)



IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Armando Mancini



Il presente provvedimento viene pubblicato all'albo on line dell'Ausl di Pescara
in data _____ ove rimarrà affisso per un periodo non inferiore a n. 15 giorni consecutivi

15 GEN. 2019

-
- X Il presente provvedimento è immediatamente esecutivo a seguito della pubblicazione all'albo on line dell'Ausl di Pescara
- Il presente provvedimento è soggetto al controllo da parte della Giunta Regionale

Il presente provvedimento viene trasmesso:

per l'esecuzione a:

RESP. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

per conoscenza a:

alla Giunta Regionale in data _____

con nota prot. _____

alla Conferenza dei Sindaci in data _____

con nota prot. _____

al Collegio Sindacale in data _____

con nota prot. _____

U.O.C. Affari Generali e Legali

Il funzionario incaricato

U.O.C. Affari Generali e Legali

Il Responsabile Affari Generali

(dott. Fabrizio Veri)

