



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

14/02/2019, n. 287

Il Direttore generale di questa Azienda U.L.S.S. dott. Francesco Benazzi, nominato con D.P.G.R. 30 dicembre 2015 n. 191, integrato con D.P.G.R. 30 dicembre 2016 n. 157, coadiuvato da:

Direttore amministrativo
Direttore sanitario F.F.
Direttore dei servizi socio-sanitari

- Dott.ssa Annamaria Tomasella
- Dott. Stefano Formentini
- Dott. George Louis Del Re

ha adottato la seguente deliberazione:

OGGETTO

**REGOLAMENTO CONCERNENTE LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ
(WHISTLEBLOWING): APPROVAZIONE.**

OGGETTO: REGOLAMENTO CONCERNENTE LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING): APPROVAZIONE.

Il Dirigente incaricato dell'U.O.C. Affari Generali, responsabile del procedimento, verificata la compatibilità con le norme nazionali, regionali e regolamenti vigenti in materia, relaziona al Direttore Generale quanto di seguito riportato:

PREMESSO che:

- ai sensi dell'art. 14 della legge regionale 25.10.2016, n. 19 è stato ridefinito l'assetto organizzativo delle aziende sanitarie del Veneto, prevedendo – tra l'altro – che a far data dal 1° gennaio 2017 l'ULSS n. 9 di Treviso modifichi la propria denominazione in “Azienda ULSS n. 2 Marca trevigiana”, mantenendo la propria sede legale a Treviso ed incorpori le sopresse ULSS n. 7 Pieve di Soligo e n. 8 Asolo e per effetto della incorporazione la relativa estensione territoriale corrisponda a quella della circoscrizione della Provincia di Treviso;
- con deliberazione n. 143 del 25.1.2018 è stato adottato in via definitiva il nuovo Atto Aziendale dell'Azienda ULSS n. 2 Marca trevigiana, a seguito della presa atto del decreto n. 155 del 29 dicembre 2017 del Direttore Generale Area Sanità e Sociale, con il quale è stata disposta l'approvazione del citato Atto Aziendale;

VISTI per la materia in oggetto i seguenti provvedimenti normativi e amministrativi:

- Legge 6.11.2012, n. 190 che – nel dettare disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni – ha inserito, ad opera dell'art. 1, comma 51, l'articolo 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001, una compiuta disciplina in ordine alla tutela da assicurare al dipendente pubblico che segnali un illecito;
- Legge 30.11.2017, 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”, il cui art. 1 ha modificato l'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con deliberazione CIVIT (ora Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC) n. 72 del 11.9.2013 – aggiornato con determinazione ANAC n. 12 del 28.10.2015 – che ha demandato alle pubbliche amministrazioni l'adozione dei “necessari accorgimenti tecnici” volti ad assicurare concreta attuazione alla tutela del dipendente che effettui segnalazioni di cui all'articolo 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- Determinazione ANAC n. 6 del 28.4.2015 ad oggetto “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2016 di cui alla deliberazione ANAC n. 831 del 3.8.2016, aggiornato al 2017 con deliberazione n. 1208 del 22.11.2017;
- Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2018-2020 approvato con deliberazione n. 154 del 31.1.2018;
- D.P.R. 16.4.2013, N. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- Deliberazione n. 154 del 31.1.2018 ad oggetto “Adozione piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2018-2020”;
- Deliberazione n. 167 del 31.1.2019 ad oggetto “Adozione del piano triennale per la prevenzione della corruzione per il triennio 2019-2021”;

DATO ATTO che il quadro normativo sopra illustrato:

- ha introdotto nell'ordinamento italiano un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro;
- la protezione generale e astratta del dipendente deve essere completata con concrete misure di tutela del medesimo, il quale – per effettuare la propria segnalazione – deve poter fare

affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie;

- la predetta tutela è, poi, nell'interesse oggettivo dell'ordinamento, funzionale all'emersione dei fenomeni di corruzione e di *mala gestio*;
- la tutela deve essere fornita da parte di tutti i soggetti che ricevono le segnalazioni: in primo luogo da parte dell'amministrazione di appartenenza del segnalante, in secondo luogo da parte delle altre autorità che, attraverso la segnalazione, possono attivare i propri poteri di accertamento e sanzione, ovvero l'ANAC, l'Autorità Giudiziaria e la Corte dei conti;

EVIDENZIATO che il Piano nazionale anticorruzione 2015 riconduce espressamente la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge che, quindi, le amministrazioni pubbliche devono porre in essere ed attuare; l'adozione delle iniziative necessarie deve essere prevista nell'ambito del Piano triennale di prevenzione della corruzione come intervento da realizzare con tempestività;

RITENUTO di provvedere nel merito mediante l'adozione delle misure necessarie per la corretta applicazione dell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001;

PRECISATO che il Regolamento in oggetto fornisce le indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela che vengono assicurate al segnalante (*whistleblower*);

SI PROPONE sulla base dei presupposti di fatto e delle ragioni giuridiche risultanti dalla relativa istruttoria di approvare il "Regolamento concernente le segnalazioni di illeciti e irregolarità (*whistleblowing*)", nel testo allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

VISTE le Leggi Regionali n. 55 e n. 56 del 14 settembre 1994;

VISTO l'art. 3, comma 6, del D.Lgs. n. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni;

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la suesposta relazione;

CONDIVISE le motivazioni in essa indicate e fatta propria la proposta del suddetto Dirigente proponente;

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore dei Servizi Socio-Sanitari, per le parti di rispettiva competenza;

DELIBERA

- 1) di approvare il "Regolamento concernente le segnalazioni di illeciti e irregolarità (*whistleblowing*)", nel testo allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

- 2) di dare atto che il Regolamento entra in vigore nel quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione della presente deliberazione di approvazione nell'Albo on-line istituzionale;
- 3) di inserire il predetto regolamento nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente;
- 4) di dare atto che nessun onere deriva dall'assunzione del presente provvedimento;
- 5) di dichiarare il presente provvedimento esecutivo dalla data di pubblicazione.



REGOLAMENTO

CONCERNENTE LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING)

approvato con deliberazione n. _____ del _____

in vigore dal _____

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Principi e finalità
- Art. 2 – Oggetto della denuncia
- Art. 3 – Denuncia di fatti raffiguranti ipotesi di reato
- Art. 4 – Denuncia di fatti raffiguranti ipotesi di danno erariale
- Art. 5 – Denuncia di altri illeciti e irregolarità
- Art. 6 – Modalità e destinatari della denuncia
- Art. 7 – Attività di verifica della fondatezza della denuncia
- Art. 8 – Obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della denuncia
- Art. 9 – Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante
- Art. 10 – Responsabilità del segnalante

CAPO II – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 11 – Norma di rinvio
- Art. 12 – Abrogazione di norme
- Art. 13 – Entrata in vigore

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Principi e finalità

Il presente Regolamento attua i principi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, che ha introdotto nell'ordinamento italiano misure finalizzate a favorire l'emersione di fattispecie di illecito.

L'Azienda ULSS n. 2 Marca trevigiana (di seguito anche Azienda) riconosce il valore sociale di colui (*whistleblower*) che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito Responsabile della Prevenzione della Corruzione) o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Il segnalante deve essere un dipendente dell'Azienda.

Art. 2 – Oggetto della denuncia

Ai fini del presente Regolamento si considerano rilevanti le denunce che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

Le denunce possono riguardare condotte:

- fraudolente (a titolo di esempio omesse o falsificate rilevazioni con il cartellino marcatempo) o corruttive;
- illegali (a titolo di esempio furto, violenza, molestie, danni a beni o alle attrezzature dell'Azienda, utilizzo di beni e attrezzature dell'amministrazione per scopi privati);
- non etiche (a titolo di esempio manomissione di dati e documenti dell'Azienda; utilizzo per finalità personali di documenti e banche dati);
- in violazione del codice di comportamento nazionale o dell'Azienda o di altre disposizioni 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;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, degli utenti e della popolazione o di arrecare un danno all'ambiente.

La denuncia non deve riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, per le quali occorre fare riferimento alla regolamentazione e alle procedure di competenza del servizio per la gestione delle risorse umane e del Comitato Unico di Garanzia.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e conseguentemente ricomprendono sia quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito sia quelle notizie che siano state acquisite in occasione o a causa dello svolgimento delle attività lavorative, seppur in modo casuale.

Non sono meritevoli di tutela le denunce fondate su meri sospetti o voci.

Non è comunque necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo, invece, sufficiente che lo stesso, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito.

Art. 3 – Denuncia di fatti raffiguranti ipotesi di reato

Qualora il dipendente rivesta la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio ed il fatto oggetto di denuncia possa integrare gli estremi di un illecito penale perseguibile d'ufficio, il dipendente ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 331 e dall'art. 347 c.p.p..

Per la denuncia presentata dovrà essere contestualmente effettuata la segnalazione con le modalità descritte nel presente Regolamento al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ad eccezione del caso in cui sia egli stesso oggetto della denuncia. In tale ipotesi il dipendente dovrà effettuare specifica segnalazione all'ANAC in conformità alle procedure dalla stessa Autorità definite e pubblicate nel relativo sito istituzionale.

Art. 4 – Denuncia di fatti raffiguranti ipotesi di danno erariale

Per i fatti che possano dar luogo a responsabilità per danni cagionati alla finanza pubblica, sono tenuti alla denuncia alla Procura regionale della Corte di Conti (sezione giurisdizionale) per espressa previsione normativa:

- a) gli organi di vertice delle amministrazioni (art. 53 R.D. n. 1214/1934): Direttore Generale;
- b) gli organi di controllo per eventuali fatti dannosi per la finanza pubblica (art. 20, comma 2, del D.P.R. n. 3/1957): Collegio Sindacale.

Nei confronti dei dipendenti e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione si configura, comunque, un dovere di segnalazione verso i soggetti tenuti alla denuncia con possibile coinvolgimento degli stessi in caso di omessa o ritardata segnalazione di fatti causativi di danno erariale.

La denuncia presentata dovrà essere contestualmente comunicata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ad eccezione del caso in cui sia egli stesso oggetto della denuncia. In tale ipotesi si dovrà effettuare specifica segnalazione all'ANAC in conformità alle procedure dalla stessa Autorità definite e pubblicate nel relativo sito istituzionale.

Art. 5 – Denuncia di altri illeciti e irregolarità

Il segnalante deve fornire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle verifiche e agli accertamenti necessari a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di denuncia.

La denuncia deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la denuncia, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda;
- indicazione dell'eventuale Autorità cui è già stata inviata la denuncia;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di denuncia (con precisazione, se conosciuta, della natura del fatto oggetto di denuncia);
- se conosciute, circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare i soggetti che hanno posto in essere i fatti illeciti;
- indicazione di eventuali persone fisiche o giuridiche esterne all'Azienda coinvolte nei fatti;
- modalità in cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di denuncia;
- 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.

L'identità del segnalante sarà accertata mediante apposita procedura di accreditamento presso il sistema informatico in uso, inserendo le informazioni che lo riguardano e che lo identificano univocamente (eventualmente con l'inserimento di allegati che ne attestino l'identità e il ruolo svolto all'interno dell'Azienda) o con altra modalità, anche cartacea.

Le denunce anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate a tutela del denunciato.

Art. 6 – Modalità e destinatari della denuncia

Per effettuare una denuncia di illecito l'Azienda mette a disposizione uno specifico sistema informatico raggiungibile dal sito istituzionale conforme alle indicazioni ed alle caratteristiche contenute nelle Linee Guida dell'ANAC in materia.

Al fine di garantire la protezione dei dati trasmessi, il sistema di denuncia utilizza adeguate misure di sicurezza.

Il segnalante deve fornire i propri dati identificativi e un indirizzo email, al quale il sistema invierà una notifica di corretta ricezione della denuncia. Non sono consentite denunce anonime attraverso il sistema informatico.

Al segnalante viene garantita, in conformità alle vigenti disposizioni, la riservatezza in ordine alla propria identità. Tuttavia le disposizioni a tutela della riservatezza e di esclusione dell'accesso documentale incontrano i limiti descritti nell'art. 8 del presente Regolamento con riguardo al procedimento disciplinare; le stesse, inoltre, non sono riferibili ai casi in cui per legge la riservatezza non possa essere opposta (in caso di indagini penali, tributarie, amministrative, ispezioni e simili).

La denuncia – gestita attraverso il sistema informatico – viene trasmessa al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ed ai collaboratori dello stesso.

Oltre che mediante il modulo on line del sistema informatico, la denuncia può essere fatta con le seguenti modalità:

- mediante invio, dalla propria casella di posta elettronica istituzionale o da quella privata, all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'Azienda (prevenzionecorruzione@aulss2.veneto.it), accessibile solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- mediante il servizio postale o tramite posta interna indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione; per garantire la riservatezza è necessario che la denuncia venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata / personale";
- con segnalazione verbale al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che dovrà redigere apposito verbale, adottando le opportune cautele di riservatezza.

Qualora il dipendente intenda effettuare una denuncia all'ANAC si dovrà attenere alle modalità dalla stessa definite con le Linee Guida di cui alla determinazione n. 6 del 28.4.2015 e successive.

I soggetti, non aventi un contratto di lavoro dipendente con l'Azienda, che intendano effettuare una denuncia di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, devono indirizzarla al medesimo.

Nei confronti di tali soggetti vengono assicurate – nei limiti della compatibilità – le stesse tutele garantite al dipendente e descritte al successivo art. 8.

Devono, parimenti, essere indirizzate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione eventuali denunce anonime.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione darà conto, con modalità tali da garantire la riservatezza del segnalante, del numero di denunce ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale, di cui all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012, da pubblicare nel sito dell'Azienda.

Art. 7 – Attività di verifica della fondatezza della denuncia

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella denuncia sono affidate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e segretezza, effettuando ogni necessaria verifica istruttoria o accertamento, anche avvalendosi delle competenti strutture dell'Azienda.

Laddove non vi siano chiare ipotesi di reato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione potrà inoltrare la denuncia al dirigente responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi informativi e istruttori. In tale ipotesi dovrà essere inoltrato solamente il contenuto della

denuncia, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

La denuncia ha esclusivamente la funzione di allerta; il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è tenuto ad approfondire, accertare, verificare e segnalare ai soggetti competenti per l'adozione degli opportuni e necessari provvedimenti.

In particolare, qualora, all'esito della verifica, la denuncia risulti fondata, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile dell'assetto di appartenenza dell'autore della violazione affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- b) qualora l'esercizio dell'azione disciplinare non sia di competenza del dirigente responsabile della struttura, a trasmettere gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- c) ad inoltrare la denuncia all'Autorità Giudiziaria, all'ANAC e al Dipartimento della Funzione Pubblica per i profili di rispettiva competenza;
- d) ad informare il Direttore Generale anche ai fini di un'eventuale denuncia di danno erariale alla Corte dei Conti.

L'autorità disciplinare è, comunque, tenuta ai sensi dell'art. 331 c.p.p. ad effettuare, qualora ne ricorrano i presupposti, denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria o al Dipartimento della Funzione Pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una denuncia pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Qualora all'esito dell'attività istruttoria, da concludere entro 60 giorni dal ricevimento della denuncia, la stessa risulti infondata, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione provvederà ad archiviare la pratica dando conto dell'attività espletata e dei relativi esiti in apposito verbale, informando il segnalante.

Sono assicurati il rispetto delle norme poste dall'ordinamento a tutela dei dati personali del segnalante e del denunciato, nonché i tempi di conservazione non eccedenti alle finalità del trattamento e conformi al massimario di scarto in vigore.

Art. 8 – Obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della denuncia

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, per lo stesso titolo, dell'art. 2043 del codice civile – purché accertate in sede giudiziale – e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo e simili), l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla denuncia.

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 denuncia sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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, l'identità del segnalante, ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001, non può essere rivelata senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla denuncia.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla denuncia, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

In ogni caso spetta all'autorità disciplinare valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorre la condizione di

assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Sia in caso di accoglimento della richiesta sia in caso di diniego l'autorità disciplinare deve adeguatamente motivare la scelta ai sensi dell'art. 3 della legge n. 241/1990.

La denuncia del segnalante è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge n. 241/1990 nei limiti di cui al Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi e del diritto di accesso civico semplice e generalizzato a dati, informazioni e documenti prodotti o detenuti dall'Azienda.

Nei suddetti limiti, la denuncia non può essere oggetto né di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti in quanto rientrante nelle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lettera a), della legge n. 241/1990.

Art. 9 – Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Nei confronti del dipendente che effettua una denuncia ai sensi della presente Regolamento non è consentita 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.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una denuncia di illecito:

- a) deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
 - al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente la necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione 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 autore della discriminazione;
 - 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;
- b) può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'Azienda (che dovranno riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica qualora la denuncia non sia stata effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione).
- c) può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (il Presidente del Comitato Unico di Garanzia dovrà riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica qualora la denuncia non sia stata effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione).
- d) può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Art. 10 – Responsabilità del segnalante

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di denuncia 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 delle procedure e garanzie contenute nel presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche 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 del *whistleblowing*.

CAPO II – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 11 – Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla normativa statale e regionale in materia, nonché alle determinazioni dell'ANAC.

Art. 12 – Abrogazione di norme

Dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogate tutte le precedenti disposizioni in materia emanate dalle ex aziende sanitarie n. 7 di Pieve di Soligo, n. 8 di Asolo, n. 9 di Treviso e dall'Azienda ULSS n. 2 Marca trevigiana.

Art. 13 – Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore nel quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione della relativa deliberazione di approvazione nell'Albo on-line istituzionale.