



**Sede Legale e Direzione Generale
Lecce**

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
nella Sede Legale di via Miglietta n. 5 – Lecce**

Oggetto:	Deliberazione di D.G. n. 304 del 30 gennaio 2019. Aggiornamento del regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e tutela dei segnalanti (whistleblowing) a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023.
-----------------	--

STRUTTURA Prevenzione Corruzione e Trasparenza	CENTRO DI COSTO
--	------------------------

IL DIRETTORE GENERALE

- Visto il D. Lgs. 30/12/1992 n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Vista la Legge Regionale 28/12/1994, n. 36;
- Vista la Legge Regionale 30/12/1994, n. 38;
- Vista la Legge Regionale 03/08/2006, n. 25;
- Vista la Legge Regionale 28/12/2006, n. 39;
- Vista la Legge Regionale 17/04/2018, n. 15;
- Vista la Deliberazione di Giunta Regionale n. 78 del 06.02.2023;
- Coadiuvato dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario

Il Dirigente del Dipartimento/Area/U.O. **Prevenzione Corruzione e Trasparenza** relaziona e propone in merito.

Relazione Istruttoria

VISTI:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* e ss.mm.ii., con particolare riferimento all'art. 54-bis, *"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*, come sostituito dall'art. 1 della L. n. 179/2017;
- la L. 6 novembre 2012, n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 33/2013 recante il *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"* e ss.mm.ii.;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"* e ss.mm.ii.;
- la L. 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"*;
- la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*;
- il vigente Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) e ss.mm.ii.;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 della ASL di Lecce, adottato con deliberazione C.S. n. 95 del 31.01.2023.

PREMESSO CHE:

- la disciplina del *Whistleblowing* risponde all'esigenza di fornire particolare tutela a coloro che, nell'ambito del proprio contesto lavorativo, vengano a conoscenza di comportamenti, atti od omissioni illeciti e decidano di segnalarli o denunciarli alle autorità competenti;
- tale istituto è stato introdotto in Italia dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, che prevede, tra l'altro, la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*) ed ha inserito l'articolo 54-bis all'interno del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, il quale tutela il pubblico dipendente che segnali al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (d'ora in poi R.P.C.T.) ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione (d'ora in poi A.N.A.C.) o denunci all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile, nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, impedendo che lo stesso possa essere sanzionato, demansionato, licenziato,

trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro;

- la disciplina è stata successivamente integrata dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 – convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”*, che ha modificato l'art. 54-bis, inserendo anche l'A.N.A.C. tra i soggetti destinatari delle segnalazioni;
- l'A.N.A.C. è intervenuta con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 recante *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)”*, per fornire indicazioni alle Pubbliche Amministrazioni sui necessari accorgimenti - anche tecnici - da adottare per dare effettiva attuazione alla disciplina, evidenziando, tra gli ambiti in cui riteneva più urgente un nuovo intervento normativo, l'ampliamento dell'istituto al dipendente che segnala condotte illecite negli enti di diritto privato in controllo pubblico e negli enti pubblici economici, nonché ai consulenti e ai collaboratori a qualsiasi titolo e, ancora, ai collaboratori di imprese fornitrici dell'amministrazione;
- la disciplina è stata successivamente modificata dalla L. 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 ha introdotto una regolamentazione più organica della materia;
- in ottemperanza a quanto previsto della suddetta legge, l'A.N.A.C. ha emanato la delibera n. 690 del 1 luglio 2020, recante *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001”*;
- inoltre, con delibera n. 469 del 09 giugno 2021, *“Linee guida 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. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”*, modificata con comunicato del Presidente dell'autorità del 21 luglio 2021, l'A.N.A.C. ha fornito altresì indicazioni sui necessari accorgimenti da adottare per dare attuazione alla normativa di cui alla L. n. 179/2017, declinando i principi di carattere generale che riguardano le modalità di gestione della segnalazione preferibilmente in via informatizzata, nonché chiarendo il ruolo svolto dal R.P.C.T..

RILEVATO CHE:

- in ossequio alla L. 179/2019, la ASL di Lecce si è dotata di apposita piattaforma informatica per la presentazione e gestione delle segnalazioni da parte dei dipendenti e, con deliberazione di D.G. n. 304 del 30 gennaio 2019, ha adottato il *“Regolamento sul Whistleblowing - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità”*;
- la disciplina a livello nazionale è stata interamente riformata a opera del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, che, recependo la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, ha abrogato l'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, l'art. 6, cc. 2-ter e 2-quater, del D.Lgs. n. 231/2001, e l'art. 3, della L. 179/2017, e raccolto in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico, sia di quello privato;
- il suddetto decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi contenute

hanno effetto, per gli enti pubblici, a partire dal 15 luglio 2023;

- in attuazione del D.Lgs. n. 24/2023, con deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023, l'A.N.A.C. ha approvato il documento contenente le *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*.

RITENUTO necessario adottare una nuova disciplina organizzativa e procedurale interna di gestione delle segnalazioni, al fine di recepire le nuove indicazioni fornite dal D.Lgs. n. 24/2023 e dall'A.N.A.C..

PRESO ATTO CHE l’Ufficio Unico per la Repressione della Corruzione e la Trasparenza, la cui composizione è stata aggiornata dapprima con deliberazione di D.G. n. 258/2016 e di seguito con nota prot. n. 186872/2023, ha predisposto una bozza di *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e tutela dei segnalanti (whistleblowing)”*.

RITENUTO, pertanto, in ottemperanza al D.Lgs. n. 24/2023, di procedere all'adozione del *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e tutela dei segnalanti (Whistleblowing)”*, che sostituisce il precedente regolamento adottato con deliberazione di D.G. n. 304 del 30 gennaio 2019 e che, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale, affidandone al R.P.C.T. la gestione.

PROPOSTA

1. **di adottare**, per le motivazioni esposte in premessa, il *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e tutela dei segnalanti (Whistleblowing)”*, che, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale, e che, per gli effetti sostituirà, a partire dal giorno successivo all'adozione del presente atto, tutta la disciplina adottata precedentemente dalla ASL di Lecce;
2. **di trasmettere** il presente atto a tutte le UU.OO. Dell'Azienda;
3. **di pubblicare** il presente atto nelle sezioni *“Albo pretorio / Regolamenti”* e *“Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Prevenzione della Corruzione / Segnalazione illeciti (whistleblowing)”* del sito web aziendale;
4. **di dare atto** che dal presente provvedimento non derivano oneri di spesa per l'ASL LE;
5. **di attestare** di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, ex art. 6-bis, L. n. 241/90, artt. 6, 7 e 13, c. 3, D.P.R. n. 62/2013, artt. 6, c. 3 e 7 del Codice di Comportamento aziendale (adottato con D.D.G. n. 1778/2014), art. 1, c. 9, lett. e), L. n. 190/2012, e Par. 4.16, Sez. 4 *“Rischi corruttivi e trasparenza”*, del P.I.A.O. aziendale 2023-2025 (adottato con D.C.S. n. 95/2023), tale da pregiudicare l'esercizio imparziale di funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto.

II DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione istruttoria e la proposta;

Viste le sottoscrizioni apposte in calce al presente provvedimento da parte del Responsabile dell'istruttoria **MAGURANO ANASTASIA**, del Responsabile del Procedimento **GARNERO BARBARA** e del Responsabile della proposta **CIOFFI L. SONIA**, attestanti il rispetto della vigente normativa regionale, nazionale e comunitaria;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

1. **di adottare**, per le motivazioni esposte in premessa, il "*Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e tutela dei segnalanti (Whistleblowing)*", che, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale, e che, per gli effetti sostituirà, a partire dal giorno successivo all'adozione del presente atto, tutta la disciplina adottata precedentemente dalla ASL di Lecce;
2. **di trasmettere** il presente atto a tutte le UU.OO. Dell'Azienda;
3. **di pubblicare** il presente atto nelle sezioni "*Albo pretorio / Regolamenti*" e "*Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Prevenzione della Corruzione / Segnalazione illeciti (whistleblowing)*" del sito web aziendale;
4. **di dare atto** che dal presente provvedimento non derivano oneri di spesa per l'ASL LE;
5. **di attestare** di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, ex art. 6-bis, L. n. 241/90, artt. 6, 7 e 13, c. 3, D.P.R. n. 62/2013, artt. 6, c. 3 e 7 del Codice di Comportamento aziendale (adottato con D.D.G. n. 1778/2014), art. 1, c. 9, lett. e), L. n. 190/2012, e Par. 4.16, Sez. 4 "*Rischi corruttivi e trasparenza*", del P.I.A.O. aziendale 2023-2025 (adottato con D.C.S. n. 95/2023), tale da pregiudicare l'esercizio imparziale di funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto.

Il Responsabile dell'istruttoria
MAGURANO ANASTASIA

Il Responsabile del procedimento
GARNERO BARBARA

Il Dirigente del Dipartimento/Area/U.O.
CIOFFI L. SONIA

PARERI	
Direttore Sanitario Positivo Data 10/01/2024 Il Direttore Sanitario BRAY ANTONIO	Direttore Amministrativo Positivo Data 08/01/2024 Il Direttore Amministrativo TEDESCHI YANKO

Il Direttore Generale
ROSSI STEFANO

Documento firmato digitalmente ai sensi del
D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate

I seguenti Allegati sono parte integrante dell'Atto

nome file	descrizione	hash
regolamento whistleblowing.pdf	REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E TUTELA DEI SEGNALANTI (WHISTLEBLOWING)	01dabea192291b441cbc892d6c4e82a353aed f419fb00d8a2742618ff49edac9