

dichiarazione in ordine alla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013 da pubblicarsi sul sito internet aziendale;

- d) a relazionare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione sulle misure adottate in caso di ritardo o rifiuto nel rendere la dichiarazione di cui ai precedenti punti b. e c., sì da permettere allo stesso di esercitare i poteri conferiti di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 39/2013. In caso di dichiarazione mendace da parte dell'incaricato, dovrà riferire al predetto Responsabile in ordine alle iniziative intraprese anche ai fini e per gli effetti di cui al comma 5 del richiamato articolo 20 D.Lgs. n. 39/2013.

**D. Dipendenti:**

- partecipano al processo della gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano al proprio Responsabile di Struttura le situazioni di illecito secondo le disposizioni del c. 5 del presente articolo;
- osservano le misure previste dall'art. 4 "Regali, compensi e altre utilità";
- osservano le misure previste dall'art. 5 "Partecipazione ad associazioni e o organizzazioni";
- segnalano casi di personale conflitto di interessi di cui agli artt. 6 e 7 del Codice generale ed aziendale;
- coloro che svolgono attività rientranti, tra quelle a maggior rischio di corruzione, relazionano il proprio Dirigente in merito al rispetto dei tempi procedurali ed a qualsiasi anomalia accertata, indicando per ciascun procedimento, che ha comportato sfioramento dei termini fissati le motivazioni, in fatto e in diritto, che giustificano il ritardo, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 241/1990.

3. L'inadempimento delle disposizioni del presente articolo costituisce elemento di valutazione negativa a carico dei dipendenti e/o dei Dirigenti interessati.

4. Le violazioni dei suddetti compiti di controllo, vigilanza e segnalazione costituiscono elemento di valutazione negativa per il dipendente che ha omesso la condotta dovuta.

**Da art. 8. Prevenzione della corruzione: WHISTLEBLOWER**

5. Ai sensi dell'art. 54 – bis del D.lgs. n. 165/2001, fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, alla Autorità Anticorruzione, il dipendente (c.d. **whistleblower**) è invitato a segnalare anche al proprio Responsabile di Struttura eventuali condotte illecite e/o comportamenti sintomatici di episodi corruttivi imputabili al personale della A.S.L. n. 3 "Genovese", di cui sia venuto a conoscenza

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire a questa Azienda di procedere ai dovuti controlli, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione. A tal fine le segnalazioni di eventuali condotte illecite devono avvenire tramite apposito modulo, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica" e pubblicato sul sito aziendale, sezione "Amministrazione Trasparente" sotto – sezione "Dati Ulteriori". Il modulo dovrà essere inviato via mail. Una denuncia inoltrata facendo uso di altri modelli o attraverso altre forme non verrà presa in considerazione.

Una volta ricevuto il modello della denuncia il Dirigente Responsabile di Struttura:

- a) condurrà una istruttoria per valutare la fondatezza della segnalazione;
- b) nel caso la denuncia si rilevasse fondata provvederà ad esercitare, a seconda dei casi, un'azione disciplinare interna ovvero ad inoltrare la pratica all'UPD, il quale, valuterà i presupposti per avviare un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente sospettato di aver commesso un fatto illecito;

- c) secreterà i dati identificativi del segnalante per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento ed in ogni contesto successivo alla segnalazione;
- d) tutelerà quel denunciante la cui identità fosse emersa, da eventuali misure o atteggiamenti discriminatori messi in atto nei suoi confronti, da parte di colleghi o Dirigenti esterni;
- e) informerà in ogni momento il Responsabile della Prevenzione della Corruzione sullo stato della pratica.

Qualora il presunto illecito fosse stato commesso dal Responsabile di struttura presso cui lavora il whistleblower, il modulo di segnalazione deve essere trasmesso al Dirigente sovraordinato e per conoscenza all'UPD. Il Dirigente sovraordinato svolgerà i compiti di cui alle lettere a, b, c, d, e) del presente comma.

Qualora il presunto illecito fosse stato commesso da un Dirigente apicale o dai vertici della dirigenza il modulo di segnalazione deve essere trasmesso direttamente all'UPD, il quale, a seguito di opportuna istruttoria di cui alla lett. a), valuterà i presupposti per avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Dirigente apicale sospettato di aver commesso un fatto illecito.

Qualora fosse un collaboratore esterno di cui al c. 2 art. 2 del presente Codice, a segnalare un fatto illecito di cui fosse venuto a conoscenza all'interno di questa amministrazione, il modulo di segnalazione deve essere trasmesso all'UPD, il quale, a seguito di opportuna istruttoria e a seconda del ruolo rivestito dal dipendente accusato, valuterà i presupposti per avviare un procedimento disciplinare ovvero trasmetterà la pratica al Dirigente competente per lo svolgimento delle attività di cui alle lett. a, b, c, d, e) del presente comma.

In ogni caso, l'UPD, sia nella fase istruttoria sia durante il procedimento, è tenuto a tutelare l'anonimato del segnalante a meno che, in base alle memorie difensive dell'incolpato, non risulti che la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per esercitare il proprio diritto di difesa. Pertanto, salvo quanto sopra indicato, la denuncia è sottratta all'accesso ex art. 22 e seguenti della L. n. 241/90. Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, come a mero titolo esemplificativo e non tassativo, nel caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni.

- 6. In caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria il whistleblower è perseguibile disciplinarmente, civilmente e penalmente. Egli non è esente da responsabilità disciplinare anche nell'eventualità che la segnalazione sia predisposta con lo scopo di ledere la reputazione e l'onore del denunciato o di altri soggetti terzi, di risultare manifestamente opportunistica e, comunque, ogniqualevolta l'intenzione del denunciante sia quella di strumentalizzare l'istituto oggetto del presente articolo.

## **Art. 9 Trasparenza e tracciabilità**

D.P.R. n. 62/2013

### **Art. 9** *Trasparenza e tracciabilità*

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

8. I Dirigenti chiamati a valutare il personale loro sottoposto, nel rispetto dei criteri fissati a livello aziendale, ispirano il proprio giudizio al principio del merito, avendo riguardo anche all'aspetto fondamentale del rispetto della legalità.
9. Il Dirigente deve vigilare sulle assenze per malattia dei dipendenti appartenenti alla propria struttura, anche al fine di prevenire e contrastare, nell'interesse della funzionalità della Struttura, le condotte assenteistiche e di segnalare tempestivamente eventuali anomalie o irregolarità riscontrate al Servizio Ispettivo, fermo restando l'assunzione delle altre iniziative di competenza.
10. Il Dirigente deve vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi o incarichi extra istituzionali di lavoro da parte del personale assegnato alla propria Struttura, al fine di evitare pratiche illecite di "doppio lavoro" e di segnalare eventuali anomalie o irregolarità riscontrate al Servizio Ispettivo, fermo restando l'assunzione delle altre iniziative di competenza.
11. Con riferimento agli obblighi del Dirigente in materia di prevenzione della corruzione, si richiamano le prescrizioni di cui all'art. 8 del presente Codice.
12. Il Dirigente Sanitario, nell'ambito delle proprie funzioni è tenuto a garantire il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità nell'assistenza ai pazienti, nonché ad assicurare la massima diligenza e tempestività nella compilazione, tenuta e controllo e chiusura delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, stante anche il valore di pubblica fede riconosciuto dalla normativa a detta documentazione.
13. Il Dirigente Sanitario, nello svolgimento della libera professione, deve rispettare le specifiche disposizioni che contemplano le situazioni di incompatibilità e di conflitto di interesse, evitando qualsiasi sovrapposizione con l'attività istituzionale. Garantisce inoltre costantemente la tracciabilità dell'attività e dei pagamenti e la corretta e tempestiva contabilizzazione delle somme incassate, nonché ogni altra disposizione normativa, contrattuale od aziendale in materia, nella consapevolezza delle possibili responsabilità di carattere anche penale che ne possono conseguire, indipendentemente dall'entità del danno economico che può determinarsi in capo all'Azienda.

**Da art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti:TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

14. La violazione degli obblighi di riservatezza e di mancata tutela fornita al **whistleblower**, di cui all'art 8 del presente Codice, comporta responsabilità disciplinare, salva eventuale responsabilità civile e penale del Dirigente. In caso di discriminazioni subite a seguito di una segnalazione di illecito il dipendente oggetto di discriminazione è invitato ad informare quanto prima il Responsabile della Prevenzione della Corruzione , il quale, a sua volta, secondo le disposizioni del vigente Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) all.to. 1, valutata la fondatezza della denuncia, avvisa il Dirigente responsabile della Struttura presso cui il dipendente, che lamenta la discriminazione, presta servizio. Il suddetto Dirigente, valutata la fondatezza della denuncia, seguirà la seguente procedura:

I Dirigenti che ricevono dal Responsabile della Prevenzione la notifica che un loro dipendente ha denunciato di essere sottoposto ad atti discriminatori per aver segnalato un fatto illecito di cui all'art. 8 c. 5, devono, valutare tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti

negativi della discriminazione in via amministrativa e valutare la sussistenza degli estremi per:

I) avviare direttamente il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

II) rendere nota la discriminazione all'UPD, il quale valuti la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente sospettato di aver commesso la discriminazione;

III) segnalare la discriminazione alla S.C. Servizio Legale affinché valuti la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine di questa Azienda;

IV) tenere aggiornato il Responsabile della Prevenzione sulle azioni intraprese per far fronte alla discriminazione. Il Responsabile della Prevenzione può verificare che il Dirigente abbia effettivamente adottato tutte le misure necessarie per ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

15. Qualora fosse il Dirigente responsabile della struttura del denunciante ad essere sospettato di aver operato la discriminazione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, informerà l'UPD e trasferirà la pratica al Dirigente sovraordinato, il quale, dopo aver ricevuto la segnalazione ed averne verificato l'attendibilità, svolgerà le attività di cui all'art. 13 c. 14. Qualora fosse il Dirigente apicale, o i vertici dell'Azienda, ad essere sospettati di avere operato la discriminazione, il Responsabile della Prevenzione svolgerà direttamente le attività di cui ai punti I, II e III. La violazione degli obblighi di riservatezza e di mancata tutela fornita al whistleblower comporta responsabilità disciplinare, salva eventuale responsabilità civile e penale del Dirigente.

16. In caso di inerzia da parte del Dirigente, è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione a predisporre le azioni di cui al c. 15. Salva l'eventuale responsabilità penale, il Responsabile segnala i casi di inadempimento degli obblighi spettanti ai Dirigenti, all'UPD, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

#### **Art. 14**

#### **Contratti ed altri atti negoziali**

D.P.R. n. 62/2013

#### **Art. 14** *Contratti ed altri atti negoziali*

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, nè corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, nè per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.