



AZIENDA SOCIO-SANITARIA TERRITORIALE

DI CREMONA

DELIBERAZIONE

adottata dal Direttore Generale Dr. Camillo Rossi

N. **46**

DEL **17/02/2016**

PROT. **31276/15**

OGGETTO **APPROVAZIONE "REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL
DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI"**

Il responsabile del procedimento: Dott.ssa Ghidetti Carmen

Si attesta che la copia del presente atto viene pubblicata mediante affissione all'Albo dell'Azienda Ospedaliera, ove rimarrà per giorni 10 interi e consecutivi.

Dal 19/02/2016 Al 28/02/2016

IL RESPONSABILE U.O. Affari Generali e Legali
Dott.ssa Marianna Bonfanti

Richiamata la seguente normativa:

- articolo 54 bis del D.Lgs n.165/2001, introdotto dalla legge n.190/2012, e con il quale vengono delineate le misure di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (il cd. Whistleblower) nell'ambito della pubblica amministrazione;
- la Deliberazione n. 72/2013 della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche – CIVIT- di “Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”;
- la Determinazione n.6/2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC – riportante le “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”;

richiamato, altresì, il “Piano triennale aziendale anticorruzione 2015/2017” che prevedeva, tra le misure anticorruzione, anche la stesura e l'approvazione di specifico regolamento aziendale per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti;

vista la proposta, elaborata dal Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione e di cui alla nota in atti al protocollo n.31276 del 31.12.2015, contenente il documento “Regolamento per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, di cui ne viene condiviso il contenuto;

dato atto che, in attuazione della legge di riforma regionale n. 23/2015, con DGR n. X/4494 del 10.12.2015 è stata costituita l'Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) di Cremona che, dal 01.01.2016, succede, a titolo universale alla AO di Cremona e, a titolo particolare, per le unità operative / funzioni prima facenti capo alla ASL di Cremona e, dal 1.01.2016, assegnate all'ASST;

ritenuto di adottare il “Regolamento per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, come da documento allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, dando atto che lo stesso verrà pubblicato sul sito internet aziendale e diffuso capillarmente a tutto il personale dipendente dell'ASST di Cremona;

acquisito il parere del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Sociosanitario per gli ambiti di competenza;

DELIBERA

1. di approvare il “Regolamento per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, allegato quale parte integrante e sostanziale al presente provvedimento;
2. di pubblicare il Regolamento sul sito web istituzionale internet dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale di Cremona, nell'apposita sezione “Amministrazione Trasparente” – sotto sezioni: “Disposizioni Generali / Atti generali” e “Altri contenuti”;
3. di diffondere capillarmente il Regolamento di cui al punto 1) a tutto il personale dipendente dell'ASST di Cremona;
4. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri a carico del bilancio aziendale;
5. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 17 comma 6 della L.R. n. 33/2009 e smi.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Camillo Rossi

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott.ssa Alessandra Bruschi

IL DIRETTORE SANITARIO
Dr. Salvatore Mannino

IL DIRETTORE SOCIOSANITARIO
Dr.ssa Paola Mesa

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Cremona

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI

INDICE

<i>PREMESSA</i>	3
ART. 1 NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
ART. 2 DEFINIZIONE DI CORRUZIONE.....	4
ART. 3 ALTRE DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI ED ACRONIMI.....	4
ART. 4 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
ART. 5 SOGGETTI TUTELATI	5
ART. 6 MODALITA' DI SEGNALAZIONE.....	6
ART. 7 FASI DELLA PROCEDURA	7
ART. 8 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	7
ART. 9 SEGNALAZIONI ANONIME.....	8
ART. 10 DISPOSIZIONI FINALI	9
<i>All. 1 MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE</i>	10

PREMESSA

La legge n. 190 del 6.11.2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” all’art. 1, comma 51, ha modificato il D.Lgs. n. 165 del 2001 introducendo l’art. 54 bis, con il quale vengono delineate le misure di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (il c.d. *Whistleblower*), allo scopo di favorire la segnalazione e quindi l’emersione di fenomeni di illecito nell’ambito della Pubblica Amministrazione (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi).

Il nuovo art. 54 bis “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” prevede che:

“1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell’articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all’autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l’identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell’incolpato.

3. L’adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall’interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.”.

L’attività del *Whistleblower* è quindi da considerare non già quale espressione di una intenzione delatoria in grado di tradire un rapporto di fiducia preesistente con la PA di appartenenza, ma piuttosto quale comportamento positivo da incoraggiare e tutelare in quanto manifestazione di un forte senso civico del dipendente pubblico che, attraverso la segnalazione, contribuisce all’emersione di fenomeni illeciti ed irregolarità, assolvendo ad una importante funzione sociale di prevenzione e contrasto della corruzione.

In virtù di quanto sopra l’Azienda Socio-Sanitaria di Cremona adotta il presente regolamento al fine di definire le forme di tutela assicurate al dipendente pubblico che effettua le segnalazioni, in conformità a quanto previsto dal citato art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, dal Piano Nazionale Anticorruzione, dal Piano Triennale Aziendale per la Prevenzione della Corruzione, nonché dal Codice di Comportamento Aziendale, adottato con Deliberazione n. 173 dell’11.06.2014.

ART. 1 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge 7 agosto 1990, n. 241 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali”;

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”;
- Delibera n. 72 del 11 settembre 2013 della Commissione indipendente per la Valutazione e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche - Autorità Nazionale Anticorruzione “*Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione*”;
- Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione “*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*”.

ART. 2 DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

Il concetto di “corruzione” rilevante ai fini del presente regolamento deve essere inteso in senso ampio, comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e comprendono l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, nonché le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – si configuri un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La corruzione coincide quindi in senso lato con l’illegalità, intesa come abusività e strumentalizzazione della funzione/attività/ufficio pubblico.

ART. 3 ALTRE DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI ED ACRONIMI

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

ASST: Azienda Socio-Sanitaria Territoriale

CIVIT: Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (poi ANAC).

CPP: Codice di Procedura Penale

CP: Codice Penale

D.Lgs. : Decreto Legislativo

DFP: Dipartimento della Funzione pubblica

P.A.: Pubblica amministrazione

PNA: Piano Nazionale Anticorruzione

PTPC: Piano Triennale Prevenzione della Corruzione

RPC: Responsabile Prevenzione della Corruzione

U.O.: Unità Operativa

UPD: Ufficio Procedimenti Disciplinari

ART. 4 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L’art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 individua come meritevoli di tutela le segnalazioni del dipendente pubblico di «*condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*».

Per **condotte illecite**, così come indicato al precedente art. 2, e come precisato dall'ANAC con Determinazione n. 6/2015, si intendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività istituzionale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, o un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, a prescindere dalla rilevanza penale di tali fatti. A titolo esemplificativo e non esaustivo, le fattispecie di azioni/comportamenti/omissioni oggetto di segnalazione, possono essere relativi a:

- reati
- violazioni di leggi/regolamenti/Codice di Comportamento
- danni patrimoniali/danni all'immagine dell'amministrazione
- danni alla salute di dipendenti/utenti
- irregolarità nella gestione dei procedimenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali
- frodi interne
- casi di corruzione
- mobbing, discriminazioni/molestie
- inquinamento dell'azione amministrativa ab externo
- sprechi
- nepotismo
- demansionamenti
- assunzioni non trasparenti
- irregolarità contabili
- false dichiarazioni
- violazione delle norme di sicurezza sul lavoro

Le condotte illecite segnalate devono, inoltre, avere ad oggetto situazioni di cui il dipendente sia venuto **direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro»** e ricomprendono non solo quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: i fatti riportati devono essere conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri. Tuttavia non è necessario che il soggetto sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, è sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito e fornisca una segnalazione il più possibile circostanziata e particolareggiata al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

Le segnalazioni, infine, non possono avere ad oggetto rimostranze di carattere personale e/o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o del rapporto gerarchico o con i colleghi.

ART. 5 SOGGETTI TUTELATI

I soggetti tutelati ai sensi del presente regolamento sono tutti i dipendenti dell'ASST di Cremona che effettuano segnalazioni di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La tutela del dipendente è attuata, con le modalità più specificatamente indicate negli articoli seguenti, garantendo la riservatezza sull'identità del segnalante in tutte le fasi del procedimento di gestione della segnalazione, allo scopo di evitare allo stesso conseguenze pregiudizievoli derivanti da ritorsioni in ambito lavorativo, per il fatto di essersi esposto in prima persona.

Il soggetto che segnala condotte illecite, pertanto, è tutelato in ambito disciplinare («non può essere sanzionato, licenziato») e in caso di adozione di «misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia».

Ai sensi dell'art. 54 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001 la tutela non opera nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave. Seguendo le indicazioni rese dell'ANAC nella propria determinazione n. 6/2015, l'ASST assicura comunque tutela al segnalante finché non sia intervenuta sentenza di primo grado in suo sfavore.

Resta, comunque, ferma la specifica disciplina relativa ai pubblici ufficiali ed agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, ai sensi del combinato disposto dell'art. 331 CPP e degli articoli 361 e 362 del CP, hanno l'obbligo di denunciare senza ritardo all'Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti di cui vengano a conoscenza. Qualora, pertanto, il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione ai sensi del presente regolamento, non esonera il segnalante stesso dall'obbligo di denuncia previsto dalla specifica normativa.

ART. 6 MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Nelle more della realizzazione di un sistema automatizzato per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite, le segnalazioni devono essere indirizzate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, utilizzando l'apposito modulo allegato al presente regolamento (all. 1) e pubblicato sul sito aziendale (sezione *Amministrazione trasparente*, sotto-sezione *Atri contenuti-Corruzione*).

La segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riportati, e deve pertanto contenere i seguenti elementi:

- generalità, qualifica, ruolo, sede di servizio e recapiti del segnalante;
- descrizione del fatto, specificando circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare l'autore del fatto;
- ogni informazione utile a fornire un riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

La segnalazione, corredata dalla copia di un documento d'identità in corso di validità del segnalante, può essere inviata nei modi di seguito indicati:

- al seguente indirizzo di posta elettronica accessibile al solo Responsabile per la Prevenzione della Corruzione: responsabile.trasparenza@ospedale.cremona.it
- a mezzo del servizio postale con raccomandata o tramite posta interna. In questo caso la segnalazione deve essere contenuta in busta sigillata, recante in evidenza la dicitura "RISERVATA", indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione ASST di Cremona, Viale Concordia 1, 26100 Cremona.

Qualora la segnalazione riguardi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, gli interessati possono inviare la stessa direttamente all'ANAC seguendo le procedure e modalità adottate dall'Autorità stessa.

ART. 7 FASI DELLA PROCEDURA

Le segnalazioni inviate con le modalità indicate all'art. precedente vengono prese in carico direttamente dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, il quale provvede alla protocollazione in forma riservata ed avvia l'istruttoria procedendo alla verifica dei fatti segnalati.

Il RPC, ai fini della verifica istruttoria, ha facoltà

- di richiedere al segnalante ulteriori elementi e/o chiarimenti, avendo cura di adottare tutti gli accorgimenti necessari per garantire la riservatezza della sua identità;
- di trasmettere il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti che permettono di risalire all'identità del segnalante, ad altri soggetti interni o esterni all'Azienda, per acquisire ulteriori informazioni ed osservazioni.

In caso di evidente e manifesta infondatezza del fatto, il RPC può decidere di archiviare la segnalazione.

Nel caso in cui, al termine dell'istruttoria, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il RPC inoltra la segnalazione e l'esito della verifica effettuata, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ai seguenti soggetti terzi:

- al superiore gerarchico del soggetto autore della violazione o all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, secondo competenza in relazione ai profili di responsabilità ipotizzabili, ai fini dell'esercizio dell'azione disciplinare;
- all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti e all'ANAC, per i profili di rispettiva competenza;
- al Dipartimento della funzione pubblica

La tutela della riservatezza del segnalante deve essere garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi. Pertanto, nel caso di trasmissione a soggetti interni deve essere inoltrato il solo contenuto, espungendo tutti i contenuti dai quali si possa risalire all'identità del segnalante, mentre in caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'ANAC o al DFP la trasmissione deve avvenire evidenziando che si tratta di segnalazione pervenuta da un soggetto tutelato ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001.

I soggetti interni a cui il RPC invia la segnalazione hanno l'obbligo di informare il RPC dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

A conclusione dell'istruttoria, che deve avvenire entro 120 giorni dalla ricezione della segnalazione, il RPC dà inoltre comunicazione alla Direzione Generale aziendale della segnalazione stessa e delle iniziative intraprese, nonché fornisce riscontro al segnalante in ordine all'esito del procedimento.

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori, tutta la documentazione di riferimento e i dati e le informazioni oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge, catalogati in un apposito archivio debitamente custodito.

ART. 8 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e conformemente a quanto previsto dal PNA, al *whistleblower* sono garantite le seguenti forme di tutela:

a) tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

Al fine di tutelare la riservatezza del *whistleblower*, la segnalazione viene protocollata a gestita in forma riservata, eliminando ogni riferimento ai dati identificativi del segnalante in caso di comunicazione a terzi.

Nel caso di attivazione di procedimento disciplinare nei confronti del segnalato, qualora l'addebito contestato si fondi anche su altri elementi, l'ASST garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, che non può essere rivelata senza il suo consenso. Nel caso in cui la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basi esclusivamente sulla denuncia del dipendente pubblico, l'accesso al nominativo del segnalante da parte del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare è consentito solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa, previa valutazione e decisione motivata del Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

b) sottrazione della segnalazione al diritto di accesso agli atti

La segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di terzi richiedenti in quanto espressamente sottratta al diritto di accesso di cui all'art. 22 e seguenti della Legge n. 241/1990.

c) divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Il dipendente che effettua segnalazioni di illecito, ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001, *“non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una 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 generi condizioni di lavoro intollerabili, quali il demansionamento, il trasferimento, le mancate promozioni, il mobbing e ogni comportamento che incida negativamente sulla sfera lavorativa del dipendente.

Il *whistleblower* che ritiene di aver subito una discriminazione può segnalarlo al RPC il quale, valutata la sussistenza delle misure discriminatorie, effettua la segnalazione di quanto accaduto:

- al superiore gerarchico del dipendente che ha effettuato la discriminazione; il superiore valuta tempestivamente la necessità od opportunità di adottare misure idonee a ripristinare la situazione o rimediare gli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la stessa;
- all'UPD, per i procedimenti di propria competenza, per la contestazione dell'addebito nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- al Dipartimento della Funzione Pubblica che valuta la necessità di effettuare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

ART. 9 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001: la tutela prevista da detto articolo non può che riguardare il dipendente pubblico che si identifica, diversamente, le forme di tutela di cui all'art.8 non possono essere assicurate.

L'ASST, comunque, come anche previsto nell'attuale PNA, prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè le stesse siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. L'invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento avviene, comunque, attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni oggetto del presente regolamento.

ART. 10 DISPOSIZIONI FINALI

Il personale dipendente e tutti coloro che svolgono, a qualsiasi titolo, attività nell'ASST sono tenuti a garantire la massima collaborazione al RPC nell'espletamento dell'attività istruttoria.

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta senza giustificato motivo la collaborazione richiesta dal RPC ovvero rende dichiarazioni false o reticenti è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

Il RPC potrà utilizzare le informazioni di tipo generale (riguardanti, ad esempio, le tipologie di violazioni) rilevate tramite le segnalazioni e le istruttorie per identificare le aree critiche dell'Azienda e/o aggiornare ed integrare la mappa dei rischi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), fermo restando la tutela dell'identità dei *whistleblowers* e il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Il RPC assicura la diffusione del presente Regolamento tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

MODULO

PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione debbono utilizzare questo modello.

L'ordinamento vigente tutela i dipendenti che effettuano una segnalazione di illecito. In conformità a quanto disposto dall'art 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), l'ASST si è dotata di apposito **Regolamento per la Tutela del Dipendente pubblico che segnala illeciti** al quale si rinvia per i contenuti specifici della tutela accordata all'interno dell'Azienda.

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE (1)	
UO/SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	
SEDE DI SERVIZIO	
TELEFONO/CELLULARE	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	<input type="checkbox"/> IN UFFICIO (<i>indicare denominazione e indirizzo della struttura</i>) <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (<i>indicare luogo ed indirizzo</i>)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE (2)	<input type="checkbox"/> siano penalmente rilevanti; <input type="checkbox"/> siano poste in essere in violazione del Codice di Comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> siano suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda o altro ente pubblico; <input type="checkbox"/> siano suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione; <input type="checkbox"/> violino le norme ambientali o di sicurezza sul lavoro; <input type="checkbox"/> costituiscano un caso di malagestione delle risorse

	pubbliche (sprechi, mancato rispetto dei termini procedurali, ecc.); <input type="checkbox"/> costituiscano una misura discriminatoria nei confronti del dipendente che ha segnalato l'illecito; <input type="checkbox"/> altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO (3)	1..... 2..... 3.....
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO (4)	1..... 2..... 3.....
EVENTUALI SOGGETTI PRIVATI COINVOLTI	1..... 2..... 3.....
EVENTUALI IMPRESE COINVOLTE	1..... 2..... 3.....
HO GIA' SEGNALATO IL FATTO A	<input type="checkbox"/> Corte dei Conti <input type="checkbox"/> Autorità giudiziaria
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1..... 2..... 3.....

LUOGO E DATA

FIRMA

La segnalazione di condotte illecite va inviata, unitamente a copia di un documento d'identità in corso di validità, al Responsabile Anticorruzione aziendale tramite l'indirizzo di posta elettronica dedicato: segnalazione.illeciti@ospedaliriuniti.marche.it

¹Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alle competenti Autorità i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

²La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale e al Comitato Unico di Garanzia.

³Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

⁴Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione