

**PROCEDURA DI SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI IRREGOLARITÀ  
DA PARTE DEI DIPENDENTI O COLLABORATORI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA S. MARIA E  
RELATIVE FORME DI TUTELA. (Revisione 2018).**

-----

**1. Fonte normativa e natura dell'istituto.**

L'art. 54-bis<sup>1</sup> del D.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 30 novembre 2017 n. 179, ha definito le tutele a favore del dipendente pubblico che segnala illeciti.

---

<sup>1</sup> art.54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

1. 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.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

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

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. Attraverso la segnalazione, il dipendente contribuisce all'emersione di illeciti e di irregolarità, dà prova di forte senso civico ed assolve ad una importante funzione sociale di prevenzione e contrasto della corruzione, di situazioni pregiudizievoli per l'Azienda e per l'interesse collettivo. In ragione di tutto ciò, la procedura per le segnalazioni include espressamente forme di tutela del segnalante/*whistleblower*, così come previsto dal citato art. 54 bis del D. Lgs 165/2001 e dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

Ai sensi del comma 2. del riformulato art. 54-bis possono effettuare la segnalazione anche i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'Azienda. In questo caso deve essere utilizzato 'allegato MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI O IRREGOLARITA'.

## **2. Scopo e finalità della procedura.**

Scopo della presente procedura è di rimuovere sia eventuali dubbi e incertezze nel dipendente su come effettuare le segnalazioni, sia anche di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa, fornendo chiare indicazioni operative circa l'oggetto della segnalazione, il suo contenuto, i destinatari della segnalazione e le forme di tutela previste nei confronti del "segnalante/*whistleblower*".

## **3. Oggetto della segnalazione.**

La segnalazione può avere ad oggetto non solo fatti tali da configurare fattispecie di reato ma ogni situazione in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, viene in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

- Penalmente rilevanti;
- Poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- In cui si riscontri l'abuso da parte del soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale e/o d'immagine all'Azienda;

La segnalazione non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla struttura competente.

## **4. Contenuto della segnalazione.**

La segnalazione, visto anche il modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda Ospedaliera;
- b) circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;

- c) se le azioni poste in essere siano penalmente rilevanti, violino Codici o altre disposizioni Aziendali o siano suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale e/o di immagine all'Azienda;
- d) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- e) le generalità o ogni altro elemento che consenta di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- f) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- g) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- h) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

In calce alla segnalazione, se prodotta in forma cartacea, deve essere apposta la data e la firma del segnalante.

E' comunque indispensabile che la denuncia presentata dal segnalante sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti e contenga tutte le informazioni sopradescritte.

Le segnalazioni anonime, anche se recapitate con le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione a meno che siano relative a fatti di particolare gravità ed il loro contenuto risulti adeguatamente dettagliato.

La segnalazione va prodotta sull'apposito MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI O IRREGOLARITA', allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web aziendale, nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione.

## **5. Modalità e destinatari della segnalazione e modalità di invio.**

Il MODELLO, di cui al punto precedente, deve essere indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà alla protocollazione delle segnalazioni in arrivo in un apposito protocollo riservato cartaceo.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, per poter usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "RISERVATA PERSONALE – AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE".
- b) In forma elettronica utilizzando il dedicato portale web raggiungibile all'indirizzo: <http://aospws/sii-web/index.htm> i dati saranno memorizzati in formato crittografato (cifatura DES) onde garantire l'anonimato del segnalante; con tale modalità la segnalazione perverrà al solo Responsabile della Prevenzione della Corruzione, l'unico a poter leggere i dati contenuti nella segnalazione come certificato dal Responsabile del Controllo di Gestione e Sistemi informatici.

L'invio della segnalazione al Responsabile non esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti, qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, né esonera dall'obbligo di denunciare le ipotesi di danno erariale nei casi in cui ciò sia previsto dalla legge.

## **6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione.**

Il RPC al momento del ricevimento della segnalazione svolge una prima istruttoria per la verifica dei fatti descritti. In questa fase può essere ascoltato anche il segnalante garantendone in ogni caso la riservatezza.

Qualora il fatto segnalato risulti non manifestamente infondato la segnalazione sarà oggetto di trattazione congiunta da parte del RPC ed il Responsabile della Struttura di afferenza del segnalante o, se coinvolto il Responsabile della Struttura, della Direzione strategica di competenza (Sanitaria o Amministrativa), in ogni caso l'identità del segnalante non verrà portata a conoscenza del Responsabile della struttura o della Direzione strategica di competenza.

Il RPC ed il soggetto interessato, di cui al capo precedente, verificano la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che sarà ritenuta opportuna, compresa l'audizione di altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed il Responsabile interessato possono avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti e, all'occorrenza, delle autorità di Pubblica Sicurezza.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, l'RPC ed il Responsabile provvederanno (quando l'eventuale azione disciplinare non può essere effettuata dal Dirigente) a trasmettere la segnalazione:

- a) al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata (se diversa da quella del segnalante), affinché provveda all'avvio dei provvedimenti disciplinari di competenza;
- b) all'UPD per l'avvio della relativa azione
- c) all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti e all'ANAC, per i profili di rispettiva competenza
- d) al Dipartimento della Funzione pubblica.

## **7. Forme di tutela del segnalante/whistleblower. Riservatezza e sottrazione al diritto di accesso. Divieto di discriminazioni e ritorsioni.**

La riformulazione dell'art. 54-bis operata dalla legge 179/2017, amplia e rafforza la riservatezza dell'identità del segnalante. Difatti la sua identità è protetta in ogni contesto:

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità non può essere rilevata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità.

### **8. Segnalazione di discriminazioni.**

I segnalanti che denunciano all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti o all'A.N.AC. o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla denuncia.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito ne dà notizia all'ANAC direttamente o tramite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative presenti nell'Azienda.

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.

### **9. La responsabilità del segnalante.**

La tutela del segnalante non è garantita nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia<sup>2</sup> o diffamazione<sup>3</sup> o comunque per reati connessi con la denuncia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

---

#### <sup>2</sup> **C.P.: Art. 368- Calunnia.**

*"Chiunque, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'autorità giudiziaria o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne o alla Corte penale internazionale, incolpa di un reato taluno che egli sa innocente, ovvero simula a carico di lui le tracce di un reato, è punito con la reclusione da due a sei anni.*

*La pena è aumentata se s'incolpa taluno di un reato pel quale la legge stabilisce la pena della reclusione superiore nel massimo a dieci anni, o un'altra pena più grave.*

*La reclusione è da quattro a dodici anni, se dal fatto deriva una condanna alla reclusione superiore a cinque anni; è da sei a venti anni, se dal fatto deriva una condanna all'ergastolo; ...omissis..."*

#### <sup>3</sup> **C.P.: Art. 595- Diffamazione.**

*"Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente (ingiuria), comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a euro 1.032.*

*Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a euro 2.065.*

*Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore a euro 516.*

*Se l'offesa è recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza o ad una autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate."*