

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 1 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

INDICE

MODIFICHE	3
SCOPO	3
CAMPO DI APPLICAZIONE	4
DEFINIZIONI	4
DOCUMENTI DI RIFERIMENTO.....	4
CONTENUTO	6
AMBITO E NATURA DELL'ISTITUTO.....	6
SEGRETO D'UFFICIO	6
DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI: IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	6
OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	7
<i>Le condotte illecite</i>	<i>7</i>
<i>Esclusioni</i>	<i>8</i>
<i>Il fine di tutelare "l'interesse all' integrità della pubblica amministrazione"</i>	<i>9</i>
<i>Il nesso con il rapporto di lavoro</i>	<i>9</i>
CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	9
<i>Requisiti di ammissibilità</i>	<i>9</i>
<i>Segnalazioni anonime</i>	<i>10</i>
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	10
<i>Procedura informatica strutturata per la gestione delle segnalazioni di illeciti.....</i>	<i>10</i>
<i>Procedura non informatizzata, residuale.....</i>	<i>12</i>
IL PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI: MODALITÀ PER LA RICEZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, TEMPI E SOGGETTI RESPONSABILI	12
<i>Ordine di priorità del trattamento delle segnalazioni o delle comunicazioni</i>	<i>12</i>
<i>Termini procedurali</i>	<i>12</i>
<i>Conservazione dei dati: modalità e termini</i>	<i>13</i>
<i>Gestione della segnalazione.....</i>	<i>13</i>
<i>Valutazione preliminare sulla ammissibilità e procedibilità della segnalazione</i>	<i>13</i>
<i>Attività istruttoria.....</i>	<i>14</i>
AZIONI CORRETTIVE E TRASMISSIONE ALLE ISTITUZIONI COMPETENTI	15
RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	15
TUTELE ASSEGNATE AL SEGNALANTE (C.D. WHISTLEBLOWER).....	16
<i>Tutela della riservatezza</i>	<i>16</i>
<i>Tutela da misure discriminatorie o ritorsive.....</i>	<i>17</i>
<i>La «giusta causa» di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto.....</i>	<i>18</i>
<i>Condizioni per la tutela.....</i>	<i>19</i>
<i>Tutela della riservatezza del segnalato</i>	<i>19</i>
<i>Informativa.....</i>	<i>19</i>
PARAMETRI DI CONTROLLO	20
ALLEGATI.....	21
ALLEGATO SCHEDA 1 SEGNALAZIONE.....	21
ALLEGATO SCHEDA 2 IDENTITÀ DEL SEGNALANTE	23

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 2 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

Verifica	Approvazione	Emissione	Data di emissione 19/08/2021
Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza <i>Dott. Diego Nenci</i>	Il Direttore Generale <i>Dott. Antonio Brambilla</i>	Responsabile Qualità e Accreditamento <i>Dott.ssa Barbara Borelli</i>	

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 3 di 23
		DG. PO.014
		Rev. 0 del 19/08/2021
Direzione Generale		

MODIFICHE

Rev.	Data	Pagine modificate	Tipo/natura della modifica
0	19/08/2021		Prima emissione

SCOPO

Con la procedura declinata nell'atto, vengono disciplinate le modalità di segnalazione di illeciti o di fatti corruttivi da parte di personale, nel seguito indicati "segnalanti", ai sensi e per effetto dei principi introdotti dall'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", recepiti nell'art. 54 bis del d. lgs. n. 165/2001¹, al fine di favorire l'emersione di fattispecie di illeciti

¹ modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179: "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 e' 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 e' 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.

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	<i>Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"</i>	Pag. 4 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

eventualmente riscontrati nell'espletamento delle proprie attività istituzionali, amministrative e contrattuali.

Lo scopo della norma consiste, dunque, nel prevenire o contrastare fenomeni tra loro diversi che comprendono sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività di un ente nella misura in cui tali irregolarità costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità dell'amministrazione a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite.

Viene quindi standardizzata, descritta e controllata la procedura del "whistleblower" al fine di garantire efficienza/ efficacia/ sicurezza o di rispondere a norme/ leggi ecc.

CAMPO DI APPLICAZIONE

La procedura permette ai dipendenti pubblici, ai lavoratori o ai collaboratori di un'impresa fornitrice di beni o servizi o di un'impresa che realizza opere in favore dell'amministrazione pubblica, di segnalare gli illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione della propria attività.

DEFINIZIONI

- * A.N.AC. Autorità Nazionale Anticorruzione
- * art. 54-bis, l'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 1 della legge 30 novembre 2017, n. 179;
- * comportamenti ritorsivi, qualsiasi misura discriminatoria, atto, omissione, posto in essere nei confronti del whistleblower a causa della segnalazione e che rechi danno a quest'ultimo;
- * segnalazione di illeciti, la segnalazione di condotte illecite e irregolarità di cui all'art. 54-bis, comma 1 da parte dei soggetti di cui al comma 2, dell'art. 54-bis;
- * soggetto responsabile il soggetto che nell'amministrazione o in uno degli enti di cui al comma 2 dell'art. 54-bis ha adottato il provvedimento ritorsivo o comunque il soggetto a cui e' imputabile il comportamento e/o l'omissione;
- * S.A.C.I. Sistema Aziendale dei Controlli Interni adottato con delibera n. 307 del 05/11/2018
- * R.P.C. responsabile della prevenzione della corruzione (e della trasparenza), il soggetto individuato ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, come modificato dall'art. 41 del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
- * U.C.P.D. Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari
- * WB "whistleblower", il pubblico dipendente come inteso dal comma 2 dell'art. 54-bis, che effettua la segnalazione di condotte illecite e irregolarità ai sensi dell'art. 54-bis, comma 1, decreto legislativo n. 165/2001 ovvero che ne denuncia la commissione all'autorità giudiziaria o contabile.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- *art. 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74;
- *legge 6 novembre 2012, n. 190 e successive modificazioni ed integrazioni;
- *articoli 19, comma 5, e 31 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 5 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

*legge 24 novembre 1981, n. 689;

*art. 34-bis del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito in legge 17 dicembre 2012, n. 221, come modificato dal decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125;

* l. 190/2012 Legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione». In particolare, l'art. 1, co. 51, della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche». Tale norma prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

* d.lgs. 33/2013 Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni».

* decreto legge 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 introducendo anche ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni di whistleblowing

* d.P.R. 62/2013 Decreto del Presidente della Repubblica 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».

* 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.

* Regolamento UE 2016/679 Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.

* decreto legislativo 10 agosto 2018 n. 101 (in Gazz. Uff., 4 settembre 2018, n. 205). - Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) che ha innovato il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 «Codice in materia di protezione dei dati personali.»

* l. 179 Legge 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».

* art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 1 della legge 30 novembre 2017, n. 179;

* Direttiva (UE) 2019/1937 - Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56)

* Delibera A.N.AC. n. 690 del 1° luglio 2020 (GU n. 205 del 18.8.2020) avente per oggetto «Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità 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»

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	<i>Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"</i>	Pag. 6 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

* Delibera A.N.AC. n. 469 del 9/06/2021 recante «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. 165/2001 (c.d. whistleblowing)»

CONTENUTO

Ambito e natura dell'istituto

Con l'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito nella pubblica amministrazione e, quindi, la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo, attraverso il contributo, la segnalazione, dei propri dipendenti e dei lavoratori o dei collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Azienda.

Non essendo espressamente citati dalla normativa, gli altri soggetti che svolgono un'attività lavorativa in favore dell'amministrazione (ad es., stagisti, tirocinanti), i rappresentanti di organizzazioni sindacali ed i privati cittadini, non possono beneficiare del particolare regime di tutele di che trattasi ma hanno, comunque, la facoltà di utilizzare le modalità operative di trasmissione delle segnalazioni disciplinate dal presente atto di organizzazione.

La segnalazione ha lo scopo principale di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente ed è sostenuta, concretamente, garantendo adeguate forme di tutela ai dipendenti che segnalano condotte illecite (violazioni della legge o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico) di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Segreto d'ufficio

Nei limiti necessari per lo svolgimento dei procedimenti di cui al presente atto, tutte le notizie, le informazioni e/o i dati acquisiti nello svolgimento dell'attività istruttoria sono tutelati dal segreto d'ufficio anche nei riguardi di altre pubbliche amministrazioni, fatti salvi gli obblighi di segnalazione e di denuncia di cui all'art. 331 del codice di procedura penale.

Destinatario delle segnalazioni: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

La legge disciplina, come sopra visto le condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro possono essere segnalate al RPC o ad A.N.AC. o essere oggetto di denuncia «all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile».

In prima istanza il ricorso al canale interno è da favorirsi ed ha come destinatario esclusivamente il responsabile della prevenzione della corruzione

Il RPCT è pertanto il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante ed a conoscerne l'identità, qualora necessario. La legge 179 assegna al RPCT un ruolo fondamentale nella gestione delle segnalazioni². Il RPCT, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari a una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni

² La vecchia formulazione dell'art. 54-bis non contemplava tra i soggetti destinatari della segnalazione il RPCT, riferendosi invece sul piano della organizzazione interna della p.a. al "superiore gerarchico". Il legislatore con la nuova formulazione della richiamata disposizione ha aderito all'interpretazione suggerita dall'Autorità nella Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, indicando il RPCT come destinatario delle segnalazioni ove queste vengano dirette all'Amministrazione di appartenenza del segnalante.

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	<i>Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"</i>	Pag. 7 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

ricevute”, da ritenersi obbligatoria in base al co. 6 dell’art. 54-bis3, pena le sanzioni pecuniarie dell’Autorità (co. 1 e 6, art. 54-bis).

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso (ad esempio superiore gerarchico, dirigente o funzionario) è necessario chiarire che per ottenere la tutela del whistleblower essa va inoltrata al RPC esclusivamente attraverso i canali e le modalità previste dal presente atto⁴.

Si sottolinea che, affinché sia garantita la tutela (riservatezza etc.) del whistleblower, che tra il dipendente - che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro - e il RPC sia instaurato un rapporto diretto senza intermediazioni di altri soggetti.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi lo stesso Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione all’ANAC

Oggetto della segnalazione

Le condotte illecite

Lo scopo della norma consiste nel prevenire o contrastare fenomeni tra loro diversi che comprendono sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell’attività di un ente nella misura in cui tali irregolarità costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità dell’amministrazione a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite.

I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni whistleblowing comprendono, quindi:

* le fattispecie riconducibili all’elemento oggettivo dell’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale⁵;

* le 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;

* i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo⁶.

La categoria di fatti illeciti comprende, almeno per alcune fattispecie di rilievo penale, anche la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità. Non è necessario che il dipendente sia certo dell’effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell’identità dell’autore degli stessi ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

³ Si rammenta che la richiamata disposizione prevede infatti l’applicazione di sanzioni da parte di ANAC qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. 33 Cfr. artt. 4, § 4, 10, 29, 32, Regolamento e art. 2-quaterdecies, d.lgs. 196/2003.

⁴ In tale senso il Consiglio di Stato nel parere n. 615/2020

⁵ 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.

⁶ delibera A.N.A.C. n. 469 del 9/06/2021 recante «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. 165/2001 (c.d. whistleblowing)» esemplifica tale ipotesi citando i “casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Ciò appare in linea, peraltro, con il concetto di corruzione preso a riferimento nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2013 e soprattutto nel PNA, volto a ricomprendere le 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”.

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 8 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

La tutela ex art. 54-bis non si applica, invece, alle segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle c.d. "voci di corridoio".

Possono pertanto formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le segnalazioni possono riguardare:

- > Reati (anche nella forma del tentativo)
- > Abusi di potere volti ad ottenere vantaggi privati e casi di nepotismo
- > Violazioni del codice di comportamento o del codice etico
- > Spreco di risorse pubbliche
- > Mancato rispetto dei tempi procedurali
- > Assunzioni non trasparenti
- > Utilizzo improprio di istituti a tutela del dipendente (per es. malattia, garanzie ex l. 104/1992)
- > Utilizzo distorto del potere discrezionale nell'ambito di procedure di affidamento di contratti pubblici
- > comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

Esclusioni

La protezione prevista dall'art. 54-*bis* non opera nei confronti del pubblico dipendente che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo⁷ o nel caso in cui le notizie e le informazioni risultino⁸:

- * caluniose o diffamatorie o che abbiano dato luogo a responsabilità civile per dolo o colpa grave
- * che il segnalante sa essere false.

Al pari non verranno prese in considerazione in quanto non sono meritevoli di tutela::

- * le rimostranze di carattere personale o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per i quali occorre fare riferimento alle forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
- * le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, salvo che il dipendente pur non certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, ritenga altamente probabile, in base alle proprie conoscenze, che si sia effettivamente verificato il rappresentato fatto illecito.

⁷ In tal senso la decisione della Corte di Cassazione (Cass. pen., sez. V, n. 35792 del 21 maggio 2018) stabilisce che la *ratio* delle modifiche apportate al sistema di protezione del denunciante dal legislatore con la legge n. 179/2017 «è esclusivamente quella di tutelare il soggetto, legato da rapporto pubblicistico con l'amministrazione, che rappresenti fatti antigiuridici appresi nell'esercizio del pubblico ufficio o servizio»; non può ammettersi, invece l'ipotesi in cui un dipendente invocando l'art. 54-*bis* acquisisca informazioni in violazione di legge (nel caso di specie si trattava di accesso abusivo a banca dati della p.a.).

⁸ Quando 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

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 9 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

Nei casi citati il R.P.C.R. segnalerà il fatto all'Ufficio Competente per i procedimenti disciplinari ed all'Autorità Giudiziaria, per l'eventuale seguito di competenza.

Il fine di tutelare “l’interesse all’ integrità della pubblica amministrazione”

La segnalazione, oltre a indicare condotte illecite, deve essere fatta per la salvaguardia dell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione. In altre parole, solo dalla combinazione tra questi due requisiti emerge l’interesse del legislatore per la tutela del whistleblower.

Il contenuto del fatto segnalato, ad esempio, deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un’alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un’attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell’immagine dell’amministrazione.

L’eventuale sussistenza e portata di interessi personali del segnalante andrà valutata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, tenendo conto che lamentele di carattere personale come contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi non possono generalmente essere considerate segnalazioni di whistleblowing, a meno che esse non siano collegate o collegabili alla violazione di regole procedurali interne all’amministrazione che siano sintomo di un malfunzionamento della stessa.

Conseguentemente verranno archiviate senza ulteriore seguito, le notizie o le informazioni relative a fatti esclusivamente personali (come ad esempio contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi)

Il nesso con il rapporto di lavoro

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro».

Vi rientrano pertanto fatti appresi in virtù dell’ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

Contenuto delle segnalazioni

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del RPC o di ANAC. In particolare è necessario risultino chiare:

- > le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- > la descrizione del fatto;
- > le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l’indicazione di altri soggetti (testimoni) potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Requisiti di ammissibilità

Costituiscono requisiti di ammissibilità della segnalazione:

- a) la denominazione e i recapiti del segnalante whistleblower nonché, se posseduto, l’indirizzo di posta elettronica certificata presso cui il RPC possa indirizzare eventuali comunicazioni;
- b) i fatti oggetto di segnalazione e l’amministrazione in cui sono avvenuti;

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 10 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

c) l'ufficio, servizio e struttura cui afferisce il segnalante whistleblower e la qualifica/mansione svolta;

d) una descrizione delle ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati.

Qualora, in presenza di motivate ragioni, le comunicazioni superino le 15 pagine, esse riportano un indice e una sintesi delle argomentazioni presentate.

Per quanto riguarda la procedura da seguire per l'invio della segnalazione si rinvia alla sezione del presente atto avente per oggetto: [Il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti](#).

Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime e quelle che pervengono da soggetti estranei alla p.a. (cittadini, organizzazioni, associazioni etc.) pervenute attraverso i canali dedicati al whistleblowing vengono registrate. Il RPC valuterà l'utilizzabilità delle informazioni pervenute qualora esse siano ben circostanziate, dettagliate, complete, verificabili e, ove possibile, supportate da elementi probatori.

Modalità di presentazione della segnalazione

La segnalazione di illeciti può essere inoltrata tramite due canali di ricezione: la piattaforma informatica e il protocollo generale.

Per la gestione delle segnalazioni viene utilizzata una procedura informatica strutturata in modo da garantire l'anonimato del whistleblower e rispondente alle specifiche tecniche previste dalla "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (c.d. Whistleblower) adottate dall'ANAC con determinazione n. 6 del 28/4/2015.

Diversamente, le segnalazioni inoltrate direttamente (ed esclusivamente) al RPC – ovvero pervenute all'indirizzo di Posta elettronica certificata dedicato rpct@pec.ausl.mo.it e quelle trasmesse mediante plico cartaceo vengono registrate al protocollo generale con modalità idonee a garantire la riservatezza.

I processi di gestione delle segnalazioni si differenziano.

Tali processi sono rispettivamente descritti nei paragrafi che seguono

Procedura informatica strutturata per la gestione delle segnalazioni di illeciti

L'applicazione informatica "Whistleblower" in uso in Azienda di acquisizione e gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti è disponibile nel [portale aziendale dedicato](#) ed utilizza la tecnologia Globaleaks⁹.

L'utilizzo della piattaforma è altamente raccomandato, in quanto la stessa, conformemente alla disposizione di cui al co. 5 dell'art. 54-bis, utilizza un protocollo che garantisce sicurezza e confidenzialità tecnologica del processo di segnalazione. I dati identificativi del dipendente - che si accredita presso la piattaforma - vengono riversati in una Sezione dedicata della piattaforma, accessibile al solo RPC.

Accedendo al portale il segnalante riceverà la seguente informativa:

⁹ L'applicativo e la documentazione di installazione sono disponibili sul repository Github dell'ANAC, all'indirizzo <https://github.com/anticorruzione/openwhistleblowing>. La distribuzione del software è regolata dalla Licenza Pubblica dell'Unione Europea (EUPL v. 1.2 <https://eupl.eu/1.2/it/>), che ne consente il libero uso a qualunque soggetto interessato senza ulteriore autorizzazione da parte di ANAC.

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 11 di 23
		Direzione Generale

“Si informa che le segnalazioni effettuate in forma anonima possono essere prese in considerazione solo in casi peculiari e, comunque, non ai sensi dell'art. 54-bis (normativa anticorruzione).

Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale, oltre alla priorità di gestione.

Tutte le segnalazioni, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, potranno essere inviate ad altre istituzioni (autorità giudiziaria, dipartimento della funzione pubblica, corte dei conti, etc.).”

La piattaforma informatizzata consente l'identificazione di ogni segnalazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice identificativo univoco generato dal sistema, composto da 16 cifre.

L'infrastruttura informatica e la procedura predisposta per la gestione delle segnalazioni dei whistleblower, al fine di garantirne l'anonimato, prevede le seguenti sequenze:

- il segnalante compila il form presente con i propri dati personali e quanto ivi richiesto per la predisposizione della segnalazione¹⁰;
- al momento dell'inoltro della segnalazione, il segnalante riceve dal sistema un codice identificativo utile per monitorare lo stato di avanzamento della pratica;
- i moduli (schede 1 e 2) e la documentazione sono accessibili al solo RPC che procede alla protocollazione - in forma crittografata - nel sistema informatico di gestione documentale.

In tal modo l'istanza, identificata con il codice numerico dal sistema informatico, viene abbinata anche ad un numero di protocollo;

- l'istanza può essere decrittografata unicamente dal RPC che, essendo l'unico soggetto in possesso della chiave privata, potrà decifrarne il contenuto;
- il segnalante può monitorare, attraverso l'utilizzo del codice numerico assegnatogli, lo stato di avanzamento dell'istruttoria relazionandosi, attraverso il canale del whistleblowing con il RPC che vi annota, rispettivamente: segnalazione “ricevuta”, in “istruttoria”, “consegnata al soggetto competente”, “archiviata perché manifestamente infondata” ed ogni altra informazione utile o richiesta dal segnalante;
- viene garantita la riservatezza del segnalante durante l'intera fase di gestione della stessa, anche nell'ipotesi di inoltro della segnalazione a soggetti terzi ai fini istruttori.

Il codice, dunque, potrà essere utilizzato per dialogare con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione aziendale in modo spersonalizzato utilizzando il sito aziendale del whistleblowing, per integrare la segnalazione e per essere costantemente informati sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

Deve essere conservato con cura, in quanto, **in caso di smarrimento, non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.** È onere del segnalante averne adeguata cura. In caso di smarrimento del key code, il segnalante whistleblower non può più collegarsi alla propria segnalazione per fornire specificazioni o ulteriore documentazione. In tal caso per poter monitorare, comunque, lo svolgimento del procedimento amministrativo eventualmente avviato in seguito alla segnalazione, diventa necessario far presente all'RPC tale situazione, comunicando ogni informazione utile in merito alla segnalazione di cui si è smarrito il key code.

Il segnalante dovrà compilare le schede in modo chiaro, preciso e circostanziato, fornendo le informazioni richieste come obbligatorie e il maggior numero possibile di quelle facoltative. È

¹⁰ la cui declinazione è riportata negli allegati - all. 1 Segnalazione; All. n. 2 Identità del segnalante - al presente atto

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 12 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

richiesto, anche nel proprio interesse, un comportamento collaborativo consistente nel tenere costantemente aggiornato l'RPC in ordine all'evoluzione della propria segnalazione, soprattutto quando questa non sia più connotata dal carattere di attualità¹¹.

Procedura non informatizzata, residuale

L'utilizzo del canale in argomento è consigliabile solo in via subordinata a quello prioritario della piattaforma informatizzata, ovvero nei casi in cui quest'ultimo presenti momentanee disfunzioni o l'interessato non abbia familiarità con le procedure informatiche o non sia in possesso di strumenti informatici.

La segnalazione è effettuata utilizzando il modello allegato alla presente, predisposto in conformità all'allegato della delibera A.N.AC. n. 469 del 9/06/2021. Il Modulo è disponibile sul sito web nella sezione del [portale aziendale dedicato](#) con specificazione delle modalità di compilazione e di invio.

La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo; in tal caso saranno garantiti gli ordinari livelli di riservatezza consentiti dal sistema di protocollazione.

Il modulo debitamente compilato e firmato è trasmesso al RPC tramite: posta ordinaria¹²; raccomandata con ricevuta di ritorno; consegna brevi manu al oppure tramite posta elettronica certificata alla seguente casella istituzionale di Posta elettronica certificata dedicato rpct@pec.ausl.mo.it

Per poter essere certi di usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione sia inserita in busta chiusa e indirizzata "**Al Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Azienda USL di Modena**", riportando nella busta, ben evidente che è "**Riservata Personale contiene Segnalazione whistleblower**" o altre analoghe.

La stessa dicitura va indicata nell'oggetto quando la segnalazione viene trasmessa per posta elettronica certificata.

A tale riguardo, infatti, va evidenziato che i plichi privi della suddetta locuzione potrebbero non essere protocollati in modalità crittografata vanificando le tutele di cui all'art. 54-bis.

Trasmesse secondo le modalità sopra indicate le segnalazioni vengono inoltrate poi, direttamente ed esclusivamente, al RPC.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti: modalità per la ricezione e la gestione delle segnalazioni, tempi e soggetti responsabili

Ordine di priorità del trattamento delle segnalazioni o delle comunicazioni

Le segnalazioni sono trattate avuto riguardo alla gravità dei comportamenti nonché alla partecipazione di diversi soggetti

Termini procedurali

Il termine per l'esame preliminare della segnalazione, cui consegue l'avvio dell'istruttoria, è definito in quindici giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione.

¹¹ A titolo esemplificativo: revoca della misura organizzativa ritenuta ritrosiva, adempimento degli obblighi, precedentemente violati, in materia di trasparenza etc.

¹² -presso la Sede della Direzione General: Via San Giovanni del Cantone n.23 - 41121 Modena

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 13 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

Il termine per la definizione dell'istruttoria è di sessanta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Tali termini, ordinatori, possono essere estesi dal RPC con adeguata motivazione.

Conservazione dei dati: modalità e termini

Le segnalazioni vengono conservate tramite il sistema informatico di gestione documentale.

La chiave di crittografia è conservata a cura del RPC.

La documentazione complessiva viene conservata per 10 anni

Gestione della segnalazione

Il RPC procede all'esame della segnalazione di illeciti entro 15 giorni lavorativi dall'acquisizione della stessa al fine di valutarne la fondatezza e provvedere alla trasmissione ad altro ufficio nonché ad autorità esterne.

In caso di evidente e manifesta infondatezza, dispone di archiviare la segnalazione, dandone comunicazione al segnalante.

Valutazione preliminare sulla ammissibilità e procedibilità della segnalazione

La segnalazione di illeciti viene esaminata preliminarmente dal RPC al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità. Viene considerata inammissibile per i seguenti motivi:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
- b) assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- c) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- e) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti
- f) manifesta incompetenza dell'Azienda sulle questioni segnalate;
- g) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri autoritativi o contrattuali;

Nei casi di cui alle lett. b), c), d) ed e), ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato e sia necessario acquisire informazioni, chiarimenti o documenti ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione, il R.P.C.T può chiedere al segnalante whistleblower elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante acconsenta e può convocare in audizione i soggetti in possesso degli stessi elementi integrativi ovvero inviare loro una richiesta di integrazione documentale con assegnazione di un termine, non superiore a 10 giorni, entro il quale fornire riscontro.

In tal caso, in virtù del principio di leale collaborazione, la produzione di documentazione inutilmente sovrabbondante, disordinata, inconferente o ingiustificatamente dilazionata, può comportare l'archiviazione.

In presenza di particolari e motivate esigenze istruttorie, o in caso di estensione soggettiva od oggettiva della vicenda oggetto di valutazione, il RPC può decidere di prorogare i termini per la valutazione preliminare, raddoppiandoli (per un periodo non superiore a ulteriori 15 giorni) e comunica la proroga ai soggetti che hanno effettuato la comunicazione

Nei casi in cui il RPC proceda all'archiviazione, questa viene comunicata al whistleblower tramite la piattaforma di cui al presente atto.

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	<i>Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"</i>	Pag. 14 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

Effettuata l'audizione, acquisita la documentazione necessaria e completa ovvero decorso inutilmente il termine assegnato di 15 giorni, il RPC valutati gli elementi a disposizione, procede:

- a) all'archiviazione diretta della comunicazione;
- b) alla trasmissione degli atti per l'avvio dell'attività istruttoria.

Attività istruttoria

Nel caso in cui il fatto non sia manifestamente infondato, il RPC avvia l'istruttoria, richiedendo specifica informativa al Dirigente della Struttura e/o al Responsabile della struttura decentrata in cui si sarebbe verificato il fatto.

Se necessario, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti informati sui fatti oggetto di segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha facoltà di accedere ai documenti citati nella segnalazione o inerenti alla stessa, sentire coloro che possono fornire informazioni utili per l'istruttoria e richiedere ulteriori informazioni, chiarimenti, atti e documenti.

Le richieste di informazioni e di esibizione di documenti possono essere formulate oralmente nel corso di audizioni con verbalizzandole o sono formulate per iscritto e indicano:

- a) i documenti, le informazioni, le circostanze e/o i chiarimenti richiesti;
- b) il termine per l'adempimento che, tenuto conto dell'urgenza, della quantità e qualità delle informazioni e dei documenti richiesti, viene fissato non inferiore a cinque giorni e non superiore a trenta giorni. Tale termine può essere prorogato, per una sola volta e per un periodo non superiore a trenta giorni, a seguito di motivata richiesta del soggetto destinatario della richiesta.

I documenti di cui è richiesta l'esibizione sono forniti, preferibilmente, su supporto informatico.

La produzione di documentazione inutilmente sovrabbondante, disordinata, inconfidente o ingiustificatamente dilazionata, può costituire elemento di valutazione negativo del grado di cooperazione.

Il responsabile, ove necessario, può convocare in audizione, anche su richiesta, il soggetto che ha effettuato la segnalazione nonché coloro che possono fornire informazioni utili per l'istruttoria.

La richiesta di essere auditi deve essere motivata.

Dell'audizione è redatto verbale, sottoscritto dal responsabile, o da altro funzionario eventualmente presente, e dalle parti o dai loro rappresentanti, cui viene consegnata copia del verbale stesso. Può essere disposta, a cura del RPC, la registrazione magnetica e/o informatica delle audizioni.

In relazione alla complessità degli accertamenti ed al principio di non sovrapposizione e duplicazione delle attività di controllo, il Responsabile si avvale, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante così come previsto dall'art. 54-bis, degli Uffici che svolgono attività istruttorie e di controllo, ai sensi del regolamento sul Sistema Aziendale dei Controlli Interni (SACI).

L'istruttoria dovrà concludersi entro 60 giorni dalla data di avvio della stessa.

Considerato che non spetta al RPC accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti aziendali a ciò preposti ovvero della magistratura, all'esito dell'istruttoria, qualora si palesino profili di illiceità nella condotta segnalata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, adotta ogni necessaria iniziativa di propria competenza; nel dettaglio, qualora la segnalazione di illeciti abbia:

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 15 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

a) rilievo sotto il profilo disciplinare, il RPC provvede alla loro immediata trasmissione al Dirigente della struttura competente all'eventuale sanzione disciplinare o all'Ufficio per i procedimenti disciplinari facendo riferimento alle procedure previste dagli art.li 55 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ed al "Regolamento di organizzazione dell'U.C.P.D.;

b) rilievo sotto il profilo penale o erariale, il RPC provvede alla loro immediata trasmissione, con nota a firma del Direttore Generale, alla competente autorità giudiziaria o contabile;

c) ad oggetto, in modo esclusivo o concorrenziale, una delle materie di cui all'art. 60, comma 6, decreto legislativo n. 165/2001¹³, il RPC provvede a trasmettere, con nota a firma del Direttore Generale, gli esiti delle verifiche eventualmente condotte ovvero una relazione riepilogativa dei fatti segnalati al Dipartimento per la funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, per i seguiti di competenza.

La trasmissione avviene nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante evidenziando che deve essere assunta ogni cautela per garantire il rispetto delle disposizioni previste dall'art 54-bis, comma 3, decreto legislativo n. 165/2001.

Il RPC provvede a informare il segnalante dell'avvenuta trasmissione della segnalazione di illeciti all'ufficio competente ovvero a quale Autorità o organo esterno la segnalazione è stata trasmessa.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione riferirà annualmente alla Direzione Generale in merito al numero ed alla tipologia di segnalazioni ricevute con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante e ne terrà conto al fine di aggiornare il Piano di prevenzione della corruzione.

L'ufficio che riceve la segnalazione procede, con la collaborazione degli altri uffici coinvolti, alla verifica ed rimozione degli eventuali illeciti, qualora acclarati.

Azioni correttive e trasmissione alle istituzioni competenti

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, per ogni segnalazione pervenuta e a prescindere dall'esito dell'istruttoria, può suggerire l'attuazione di una o più azioni correttive al Direttore Generale, ai dirigenti responsabili, ai direttori di dipartimento ed ai responsabili delle varie strutture, al fine di diminuire il rischio di nuovi episodi di corruzione e cattiva amministrazione.

In un'ottica di prevenzione della corruzione, può disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti, quali ad esempio l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la Corte dei conti, l'Autorità giudiziaria, la Guardia di Finanza.

Responsabilità del whistleblower

Il segnalante che abbia riportato con dolo o colpa informazioni false dirette esclusivamente a danneggiare il segnalato è passibile esso stesso di procedimento disciplinare e/o di denuncia alla competente Autorità Giudiziaria (l'argomento è trattato, più diffusamente nella sezione [condizioni per la tutela](#)

¹³ L'Ispettorato per la funzione pubblica, che opera alle dirette dipendenze del Ministro delegato. L'Ispettorato vigila e svolge verifiche sulla conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia della sua attività con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari, sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 16 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

Tutele assegnate al segnalante (c.d. whistleblower)

Tutela della riservatezza

L'identità del segnalante non può essere rivelata.

Il co. 3 dell'art. 54-bis impone al RPC (responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza), che riceve e tratta le segnalazioni, di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione all'interno dell'ente. Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.¹⁴

Le procedure per la gestione delle segnalazioni descritte nel presente atto garantiscono tale riservatezza.

La prima importante conseguenza della tutela della riservatezza è la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 «*Nuove norme sul procedimento amministrativo*» (operata dal co. 4, art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) e dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi dal RPC e, per questo, l'identità del segnalante sia stata svelata, la segnalazione non può più essere considerata sottratta all'accesso ai sensi del co. 4 dell'art. 54-bis.

Quando la segnalazione debba avere un seguito a carico del segnalato di natura penale, amministrativa e disciplinare, la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante è garantita con le seguenti modalità e limiti:

- > nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto¹⁵ per gli atti compiuti nelle indagini preliminari «*fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*»¹⁶.
- > nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.¹⁷

¹⁴ Anche la normativa di protezione dei dati prevede una specifica disposizione a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. Il legislatore ha, infatti, introdotto, con il d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 di recepimento del Regolamento (UE) n. 2016/679, l'art. 2-undecies nel d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196. La norma richiamata stabilisce che, nell'ambito di una segnalazione whistleblowing, il soggetto segnalato (cfr. § 3.5 del Regolamento), presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'Amministrazione, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento(UE) n. 2016/679 [Si tratta nello specifico del diritto di accesso ai dati personali (art. 15 GDPR), del diritto a rettificarli (art. 16 GDPR), del diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio (art. 17 GDPR), del diritto alla limitazione del trattamento quando ricorrono le ipotesi specificate dall'art. 18 GDPR, del diritto alla portabilità dei dati personali (art. 20 GDPR) e di quello di opposizione al trattamento (artt. 21 e 22 GDPR)], poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 dal Regolamento (UE) n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 d.lgs. n. 196/2003. [ovvero l'interessato di richiedere al Garante accertamenti sulla conformità del trattamento dei propri dati. Il Garante fornisce riscontro circa il relativo esito]

¹⁵ nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.

¹⁶ il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.

¹⁷ art. 67 d.lgs. 26 agosto 2016, n. 174

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 17 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

> nell'ambito del procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata, 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. Diversamente, 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. In ogni caso la difesa dell'incolpato dovrà dedurre e comprovare, in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive, l'indispensabilità della conoscenza dell'identità del segnalante.

Sarà cura del RPC acquisire l'eventuale consenso del segnalante prima di trasmettere all'ufficio di disciplina la segnalazione.

La violazione degli obblighi di riservatezza inerenti alla segnalazione ed ai dati ed alle informazioni in essa contenuti è fonte di specifica responsabilità disciplinare aggravata.

Tutela da misure discriminatorie o ritorsive

Il dipendente¹⁸ che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al RPC 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

Gli atti ritorsivi o discriminatori adottati dall'amministrazione sono nulli.

La "*misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro*" che il legislatore definisce anche "*misura ritorsiva*"¹⁹ si configura non solo in atti e provvedimenti ma anche in comportamenti o omissioni posti in essere dall'amministrazione nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

Le presunte misure discriminatorie o ritorsive devono essere comunicate ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti.

Indipendentemente dagli accertamenti di A.N.AC. il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, può darne notizia circostanziata al RPC al fine di ottenere l'annullamento del provvedimento in autotutela o la cessazione dei comportamenti discriminatori. In tale caso, l'istanza per l'annullamento dell'atto discriminatorio non viene garantita dall'obbligo di riservatezza (di cui all'art. 54 bis) in quanto il RPC effettuata una prima "*attività di verifica e di analisi*", qualora ravvisi elementi di fondatezza della segnalazione, la trasmette:

>> alla Direzione Generale, alla Direzione Amministrativa, alla Direzione Sanitaria ed al Dirigente che ha adottato l'atto per il riesame finalizzato a valutare la legittimità e/o l'opportunità dei provvedimenti precedentemente adottati nell'esercizio dell'autotutela amministrativa (es. annullamento, revoca, ritiro, rettifica), nel rispetto di quanto previsto dalla L. 241/90 e s.m.i.²⁰ e tenuto conto delle prerogative del Direttore Generale in materia²¹;

¹⁸Ed i lavoratori o collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Azienda

¹⁹ cfr. art. 54-bis, co. 1, penultimo periodo

²⁰ Laddove l'invalidità sia disposta dalla P.A., essa presuppone una rivalutazione della situazione di fatto e di diritto esistente. L'annullamento d'ufficio è disciplinato all'art. 21-nonies della Legge 241/1991 ed inerisce alle ipotesi in cui il provvedimento amministrativo sia affetto da vizi di illegittimità, non meramente formali ex art. 21-octies, comma 2. Esso comporta la definitiva rimozione dell'atto, con efficacia retrodatata al momento della sua adozione.

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 18 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

>> all'U.C.P.D. per il seguito di competenza nei confronti del dipendente che avrebbe operato la discriminazione;

>> al Servizio Legale e delle Assicurazioni dell'Azienda, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della Azienda;

>> all'Ispettorato della Funzione Pubblica;

Non spetta al RPC accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti aziendali a ciò preposti ovvero della magistratura.

La «giusta causa» di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Il fatto che il whistleblower persegua «*l'interesse all'integrità della p.a. e alla prevenzione e repressione delle malversazioni nelle amministrazioni pubbliche e private*», comporta una ulteriore fondamentale garanzia: esclude l'integrazione dei reati di «*rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio*» (art. 326 c.p.), «*rivelazione del segreto professionale*» (art. 622 c.p.), «*rivelazione dei segreti scientifici e industriali*» (art. 623 c.p.) e che possa essere accusato di «*violazione del dovere di fedeltà e di lealtà*» (art. 2105 c.c.²²).

La norma effettua un bilanciamento tra l'esigenza di garantire la segretezza di cui alle citate disposizioni, da una parte, e la libertà del whistleblower di riferire circa i fatti illeciti di cui sia venuto a conoscenza, l'interesse all'integrità della pubblica amministrazione, nonché la prevenzione e repressione delle malversazioni, dall'altra.

All'esito di tale bilanciamento prevale il diritto del dipendente pubblico di segnalare fatti illeciti e di godere delle tutele di cui all'art. 54-bis, a date condizioni, che sono elencate di seguito:

* il segnalante deve agire al fine di tutelare «*l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni*» (art. 3, co. 1, l. 179);

* il segnalante non deve aver appreso la notizia «*in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata*» (art. 3, co. 2, l. 179);

* le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati «*con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito*» (art. 3, co. 3, l. 179) e, in particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni di cui al presente atto.

In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p.) e dell'art. 2105 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

Laddove venga meno il fine della salvaguardia dell'integrità della pubblica amministrazione e l'istituto del WB sia utilizzato strumentalmente ed esclusivamente per il perseguimento di interessi personali, la violazione di obblighi di segreto non può essere più giustificata.

La competenza ad agire è individuata in capo all'organo che ha emanato il provvedimento originario, ovvero ad altro organo previsto dalla legge.

Non è dunque configurabile alcun obbligo di provvedere in capo alla P.A., la quale è titolare di un potere di merito, che si esercita previa valutazione delle ragioni di pubblico interesse, insindacabili.

²¹ Così come richiamate dall'allegato 1 alla delibera n. 206 del 17/10/2016 di «*Attribuzione ai dirigenti della competenza ad emanare atti – disciplinare e competenze comuni e specifiche. Abrogazione della Delibera 46/2003*»

²² Obbligo di fedeltà - Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 19 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

L'invio a soggetti diversi da quelli indicati per legge o l'utilizzo di altri canali, non specificamente predisposti per le segnalazioni di whistleblowing, potrebbe comportare il rischio di diffusione delle informazioni coperte da segreto. Tale rischio non può essere tollerato e, pertanto, fa venire meno la giusta causa della rivelazione di cui all'art 3, co. 1, l. 179 giacché denota un comportamento non congruo e diligente che non può essere giustificato.

Condizioni per la tutela

Le tutele previste dall'art. 54-bis²³ nei confronti del segnalante cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio, sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del segnalante prevista dall'art. 54-bis per le eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione.

I casi in cui il segnalante, abbia agito con la consapevolezza di rilevare una notizia non vera (cc.dd. malicious reports²⁴), sono esclusi dal beneficio delle tutele previste dall'art. 54-bis.

Deve, inoltre, precisarsi che, qualora il whistleblower si sia rivolto, oltre che all'amministrazione o ad ANAC, anche all'autorità giudiziaria, laddove il procedimento penale che si è instaurato in seguito alla sua denuncia venga archiviato, egli conserva comunque le tutele previste dall'art. 54-bis.

Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento della responsabilità penale del whistleblower per i reati di cui al co. 9 dell'art. 54-bis.

Inoltre, con riferimento alla responsabilità civile di cui al co. 9 ultimo periodo, resta fermo che il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave.

La sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non comporta il venir meno delle tutele di cui all'art 54-bis.

Tutela della riservatezza del segnalato

I dati relativi ai soggetti segnalati, in quanto interessati,²⁵ sono comunque tutelati dalla disciplina in materia dei dati personali.

Tenuto conto della specificità del contesto lavorativo, il RPC adotta adeguate e particolari cautele al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici dell'amministrazione in capo a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati.

Informativa

In sede di accesso alla piattaforma informatica, gli interessati a segnalare condotte illegittime sono avvisati, attraverso l'informativa di cui al presente atto

“Si informa che le segnalazioni effettuate in forma anonima possono essere prese in considerazione solo in casi peculiari e, comunque, non ai sensi dell'art. 54-bis (normativa

²³ Per specifica disposizione normativa (co. 9, art. 54-bis)

²⁴ Sono così definiti nelle norme internazionali Cfr. Rapporto esplicativo della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla corruzione (1999), autorizzato alla ratifica in Italia con l. 8 giugno 2012 n. 112.

²⁵ Per interessato al trattamento dei dati personali si intende il soggetto(persona fisica) cui si riferiscono i dati personali.

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena	Modalità per la presentazione di segnalazioni da parte del "whistleblower"	Pag. 20 di 23
		DG. PO.014
Direzione Generale		Rev. 0 del 19/08/2021

anticorruzione). Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale, oltre alla priorità di gestione.

Tutte le segnalazioni, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, potranno essere inviate ad altre istituzioni (autorità giudiziaria, dipartimento della funzione pubblica, cortei dei conti, etc.).

Sei un dipendente pubblico, un lavoratore o collaboratore di un'impresa fornitrice di beni o servizi o di un'impresa che realizza opere in favore dell'amministrazione pubblica e vuoi segnalare un illecito? Sappi che:

- 1 - per presentare la segnalazione/comunicazione e per effettuare le successive integrazioni deve essere utilizzato un unico canale;*
- 2 - l'utilizzo della piattaforma è il canale prioritario;*
- 3 - non vanno presentate duplicazioni della stessa segnalazione.*

Con la piattaforma si accede al Modulo informatizzato per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d. lgs. 165/2001"

Analogamente i segnalanti che non utilizzano piattaforma informatica sono avvisati, con un apposito comunicato, della eventualità che la sua segnalazione potrà essere inviata all'Autorità giudiziaria ordinaria e contabile.

PARAMETRI DI CONTROLLO

Numero delle segnalazioni pervenute attraverso la procedura descritta nell'atto, rispetto al totale delle segnalazioni di condotte illecite (ad esempio pervenute tramite il ricorso a segnalazioni disciplinari

ALLEGATI

Allegato Scheda 1 Segnalazione

Il questionario presente disponibile nel portale aziendale dedicato che utilizza la tecnologia Globaleaks richiede una risposta alle seguenti domande:

1. Hai già effettuato la segnalazione ma hai perso il tuo key code? *

SI NO

2. Segnalante *

3. Dipendente pubblico

Lavoratore o collaboratore di imprese fornitrici di beni o servizi o di imprese che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica

Dipendente di ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico

Cittadino

4. La condotta illecita si è verificata in una struttura dell'Azienda USL?

SI NO

3.1 - Se NO, dove si è verificata?

5. Indica quando si è verificato il fatto (possibilmente la data)

6. Durata della condotta illecita:

Conclusa

Ancora in corso

Si verifica in modo ripetitivo

Non saprei

7. Soggetti privati coinvolti nell'accaduto (persone fisiche che non collaborano con l'Azienda USL) *

SI NO

6.1 - Se hai selezionato SI, Indica chi sono i soggetti privati coinvolti nell'accaduto a qualunque titolo aggiungendo tutti i dettagli che ritieni utili per finalità di verifica

8. Imprese private coinvolte nell'accaduto *

SI NO

7.1 - Se hai selezionato SI, indica i nomi delle imprese, la città della sede legale, il ruolo che hanno avuto nell'accaduto

9. Descrizione dei fatti (almeno di 50 caratteri) *

10. I soggetti coinvolti hanno tratto beneficio dall'accaduto? *

SI NO NON SO

9.1 - Se SI, di che tipo?

11. Se vuoi allega eventuali evidenze informative che documentano e comprovano i fatti segnalati

12. Hai segnalato l'accaduto ad altra Autorità o Istituzione?

SI NO

11.1 - Se SI, se vuoi indica a quale Autorità o istituzione ti sei già rivolto, in quale data, gli estremi di registrazione dell'esposto, e l'esito della segnalazione

11.2 - Se vuoi, puoi condividere la copia dell'esposto

13. Con quali modalità sei venuto a conoscenza del fatto?

14. Conosci la dimensione economica del contratto e/o appalto e/o transazione inerente l'illecito?

se SI indica l'ammontare anche approssimativo _____

15. Conosci l'ammontare economico dell'illecito?

se SI indica l'ammontare anche approssimativo _____

15 - Puoi fornirci informazioni utili per verificare la veridicità della tua segnalazione?

se SI indicale qui di seguito

** campo obbligatorio, la mancata risposta impedisce di proseguire nella compilazione del questionario segnalazione*

Allegato Scheda 2 Identità del segnalante

Vuoi fornire i tuoi dati identificativi?

SI NO

Nome * _____ Cognome * _____

Genere * _____ Data di nascita * _____

Luogo di nascita * _____ Codice fiscale * _____

Residenza _____ Indirizzo * _____

Codice postale * _____ Città * _____

Regione * _____ Stato * _____

Numero di telefono * _____ Indirizzo email * _____

Attuale mansione lavorativa _____

Attuale responsabilità lavorativa (ruolo) _____

Attuale unità organizzativa e sede di lavoro _____

Mansione lavorativa all'epoca dei fatti segnalati _____

Responsabilità lavorativa (ruolo) all'epoca dei fatti segnalati _____

Unità organizzativa e sede di lavoro all'epoca dei fatti riportati _____

** campo obbligatorio, la mancata risposta impedisce di proseguire nella compilazione del questionario segnalazione*