

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

## **PROTOCOLLO OPERATIVO**

***Gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte del dipendente  
dell'Azienda USL della Romagna e relative forme di tutela***

## **SOMMARIO**

Premessa.....	3
ART. 1 - FONTI NORMATIVE E NATURA DELL'ISTITUTO .....	5
ART. 2 - DEFINIZIONI .....	5
ART. 3 - SCOPO DEL PROTOCOLLO .....	6
ART. 4 - ECCEZIONI ALLA DISCIPLINA DELLA TUTELA .....	6
ART. 5 - AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE .....	7
ART. 6 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	7
ART. 7 - DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI .....	8
ART. 8 - CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITA' DI PRESENTAZIONE .....	8
ART. 9 - MISURE PER LA TUTELA DEL SEGNALANTE .....	9
ART. 10 - ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI .....	10
ART. 11 - DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE .....	11
ART. 12 - SEGNALAZIONE DI DISCRIMINAZIONE .....	12
ART. 13 - AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE .....	12
ART. 14 - LA RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE .....	13

## **Allegati**

n. 1 Modulo per la segnalazione delle condotte illecite

## PREMESSA

L'istituto giuridico del Whistleblowing, introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge n. 190/2012, rappresenta una particolare misura finalizzata all'emersione delle fattispecie di illecito all'interno delle Pubbliche Amministrazioni.

Con precedente deliberazione n. 150 del 05/04/2017 l'Azienda USL della Romagna aveva approvato il "Protocollo operativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte del dipendente dell'Azienda USL della Romagna".

Il suddetto Protocollo Operativo è stato aggiornato in seguito alle modifiche normative all'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 introdotte dalla Legge 179/2017, nonché all'implementazione del software messo a disposizione da ANAC per l'invio di segnalazioni di fatti illeciti, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante conformemente a quanto previsto dal comma 5 dell'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.i..

Il presente Protocollo intende costituire un documento accessibile, agevole e fruibile per il dipendente, allo scopo di incoraggiarlo verso l'uso dello strumento in contesto, inteso quale **atto di manifestazione di senso civico**, finalizzato a far emergere situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione e di riflesso per il pubblico interesse collettivo, rendendo chiara la contestuale e consistente tutela che è prevista e garantita.

A detta finalità si aggiunge, altresì, quella di incoraggiare l'ottemperanza ad un preciso dovere di collaborare con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nel processo di emersione dei comportamenti e fattispecie di illeciti, dovere espressamente individuato nel Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013) e nel Codice di Comportamento dell'AUSL della Romagna (approvato con deliberazione n. 309 del 30.5.2018).

Lo scopo principale della "segnalazione" è quello di prevenire o risolvere un problema o un evento di amministrazione deviata - "*maladministration*"- internamente e con tempestività.

**Si evidenzia che il "whistleblowing", non riguarda in alcun modo doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento ad altri e diversi istituti e procedure aziendali.**

Lo scopo dunque del presente protocollo è di fornire ai segnalanti le indicazioni e gli strumenti per effettuare la segnalazione, ottenere riscontri e garanzie, collaborare al miglioramento della performance aziendale e, al contempo, rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto in contesto, quali dubbi e incertezze sulla procedura da seguire ed eventuali timori di ritorsioni o discriminazioni.

## **ART. 1 - FONTI NORMATIVE E NATURA DELL'ISTITUTO**

Il presente Protocollo è redatto, aggiornato ed integrato nel rispetto dell'art. 54 bis del D. lgs. n. 165/2001 s.m.i., delle indicazioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione e nelle Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower) - (Determinazione ANAC n. 6 /2015 )- e della Legge n. 179/2017.

L'attività del segnalante, (così come nelle intenzioni del legislatore) non deve essere considerata in senso negativo, assimilabile ad una delazione, ma come un'azione volta allo scopo di rimuovere ogni pericolo di *"malpractice"* e di *"maladministration"*, orientato, quindi, all'eliminazione di ogni potenziale fattore di corruzione all'interno della P.A. di appartenenza, nel rispetto dei principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa (art. 97).

## **ART. 2 - DEFINIZIONI**

### **2.a Corruzione**

Nel presente contesto si fa riferimento ad una definizione ampia del fenomeno corruttivo contenuta nei Piani Nazionali Anticorruzione, che va oltre lo specifico reato e il complesso delle fattispecie penalistiche rubricate al capo I titolo II del codice penale dedicato ai reati contro la pubblica amministrazione; infatti il fenomeno corruttivo a cui si fa riferimento nel presente contesto si estende ai casi di *"maladministration"* intesa come assunzione di decisioni deviate rispetto al fine primario della cura dell'interesse generale a causa del condizionamento indotto da interessi particolari. Vi rientrano pertanto atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la preminente cura dell'interesse pubblico e pregiudicano il legittimo affidamento dei cittadini nell'imparzialità dell'amministrazione e dei soggetti che agiscono in nome del pubblico interesse. Trattasi, pertanto, di una definizione che ricomprende innumerevoli microcomportamenti e non solo macroeventi.

### **2.b Whistleblower (Segnalante)**

E' il dipendente pubblico o il lavoratore o collaboratore delle imprese, fornitrici di beni o servizi, che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica, che testimonia e segnala ad un'autorità o ad un soggetto all'uopo individuato, che possa agire efficacemente al riguardo, un illecito o un'irregolarità, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, o in ragione del proprio ufficio, ed in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

## 2.c Whistleblowing

E' l'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere il "Whistleblower".

### ART. 3 - SCOPO DEL PROTOCOLLO

Il presente Protocollo operativo fornisce al "Segnalante" le indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela previste dall'ordinamento.

### ART. 4 - ECCEZIONI ALLA DISCIPLINA DELLA TUTELA

Il nono comma dell'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 prevede l'elencazione delle tre eccezioni alla disciplina a tutela del Segnalante e, precisamente, laddove vengano accertate fattispecie di:

- calunnia<sup>1</sup>
- diffamazione o danno ingiusto<sup>2</sup>
- qualunque lesione di interessi tutelati dall'ordinamento giuridico ai sensi dell'art. 2043 del c.c.<sup>3</sup>

1

#### **Codice Penale - Art. 38 Calunnia**

Chiunque, con denuncia [c.p.p. 331, 333], querela [c.p.p. 336], richiesta [c.p.p. 341, 342] o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'autorità giudiziaria o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferire 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 [c.p. 29, 32, 370]

La pena è aumentata [c.p. 64] se s'incolpa taluno di un reato per il 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; e si applica la pena dell'ergastolo, se dal fatto deriva una condanna alla pena di morte

[c.c. 463, n. 3]

2

#### **Codice Penale - Art. 595 Diffamazione.**

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito [c.p. 598] 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 [c.c. 2699], 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 [c.p. 29, 64]

3

#### **Codice Civile - Art. 2043. Risarcimento per fatto illecito**

Qualunque fatto doloso o colposo [c.c. 935, 939, 1173, 1219, 1227, 1229, 1338], che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno [c.c. 2600, 2947; c.p. 185, 198].

## **ART. 5 - AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE**

I soggetti direttamente tutelati dall'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 s.m.i. sono i dipendenti pubblici o i lavoratori o collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica, che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

## **ART. 6 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Non esiste un'elencazione tassativa e completa di fattispecie di comportamento, reati o irregolarità, che possano costituire oggetto di segnalazione.

L'oggetto è ampio e può riguardare comportamenti, rischi, reati, irregolarità, abusi di potere al fine di ottenere vantaggi privati, consumati o tentati, a prescindere dalla rilevanza penale, a danno dell'interesse pubblico, dai quali venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso distorto di poteri, funzioni, risorse per scopi diversi da quelli per cui sono attribuiti, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

A titolo esemplificativo, si precisa che la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che potrebbero:

- a) configurare reati contro la pubblica amministrazione<sup>4</sup>,
- b) costituire violazioni dei Codici di Comportamento, nonché di ogni altro regolamento o protocollo aziendale (es: Atto aziendale per la libera professione ecc...);
- c) costituire violazione di norme di legge o di regolamento;
- d) consistere in illegittimità o illeciti amministrativi e che possono comportare danni patrimoniali all'Azienda, ad altre Amministrazioni Pubbliche o alla collettività;
- e) inquinare l'azione amministrativa (es. mancato rispetto dei tempi procedimentali, casi di nepotismo, di sprechi, di irregolarità di dichiarazioni, ecc. ...);

---

4

*Art. 314 Peculato - Art. 316 Peculato mediante profitto dell'errore altrui - Art. 316 bis Malversazione a danno dello stato - Art. 316 ter Indebita percezione di erogazioni a danno dello stato - Art. 317 Concussione - Art. 318 Corruzione per l'esercizio della funzione - Art. 319 Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio - Art. 319 ter Corruzione in atti giudiziari - Art. 319 quater Induzione indebita a dare o promettere utilità - Art. 320 Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio - Art. 322 Istigazione alla corruzione - Art. 322 bis - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi della Comunità Europea e di Stati Esteri - Art. 323 Abuso d'ufficio - Art. 325 Utilizzazioni di invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio - Art. 326 Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio - Art. 328 Rifiuto di atti d'ufficio □ Omissione - Art. 329 Rifiuti o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente di pubblica sicurezza - Art. 331 Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità - Art. 334 Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa - Art. 335 Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa*

**REGIMI SPECIFICI**

*Per quanto attiene alle condotte che configurano illecito amministrativo, disciplinare, contrattuale, deontologico, professionale e/o contabile si rinvia alle norme che regolano le specifiche fattispecie.*

- f) arrecare danno all'immagine dell'AUSL, arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda, arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, nonché all'ambiente;
- g) configurare ipotesi di mobbing o molestie.

Il *wistleblowing* non riguarda le lamentele di carattere personale del “Segnalante”, solitamente disciplinate da altre procedure. Il **“Segnalante” non dovrà utilizzare l’istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi**, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza di altre articolazioni aziendali (es. Ufficio Gestione del Personale, U.O. Sistemi per la Salute e la Sicurezza dei Lavoratori).

## **ART. 7 - DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI**

### **7.a Destinatario interno della segnalazione:**

Al fine di garantire la tutela alla riservatezza dell'identità del segnalante, in linea con quanto indicato dall'art 54 bis D. Lgs. n. 165/2001 s.m.i. la segnalazione deve essere inviata direttamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Aziendale. Qualora la segnalazione riguardi il RPCT gli interessati possono inviare la stessa direttamente all'ANAC (vedi punto successivo).

Qualora il Segnalante ricopra la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione al RPCT e all'ANAC (vedi punto successivo) non lo esonera dall'obbligo di denuncia alla competente Autorità Giudiziaria per i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

### **7.b Segnalazione all'ANAC**

A seguito della modifica del testo dell'art. 54 bis, intervenuta con il D.L. 90/2014 (poi convertito nella L. 114/2014), l'ANAC è stata individuata quale soggetto destinatario diretto di segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti pubblici delle altre Amministrazioni.

Il segnalante potrà, quindi, inviare direttamente a ANAC la propria segnalazione attraverso la piattaforma disponibile al seguente link: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>.

## **ART. 8 - CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITA' DI PRESENTAZIONE**

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi minimi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione (“*Segnalante*”), con indicazione del profilo professionale d’inquadramento e della funzione svolta in ambito aziendale, oltre ai propri dati di contatto;
- b) una esaustiva descrizione dell’episodio e dei fatti oggetto di segnalazione, avendo cura di indicare i soggetti coinvolti;
- c) se conosciuti, l’indicazione dei nominativi di eventuali testimoni;
- d) luogo e data ove si sono svolti i fatti;
- e) ogni altra informazione e documento che possano fornire un utile riscontro circa la reale sussistenza di quanto segnalato.

La segnalazione deve essere circostanziata, dettagliata e completa per consentire le opportune verifiche e riscontri della fondatezza dei fatti segnalati.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) attraverso il modulo on-line sulla piattaforma informatica disponibile sul sito web aziendale (sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione “Altri contenuti” - Dati ulteriori – Segnalazione delle condotte illecite), che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, nonché della relativa documentazione. Successivamente all’inserimento della segnalazione, la piattaforma rilascia un “Key code” di 16 cifre che deve essere conservato dal segnalante per “dialogare” in modo spersonalizzato con il RPCT circa lo stato di lavorazione della segnalazione;
- b) invio della segnalazione tramite modulo cartaceo (Allegato n. 1) a mezzo servizio postale, inserito in busta chiusa, indirizzata esclusivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’Azienda USL della Romagna – Via De Gasperi 8 – 48121 Ravenna, con la dicitura RISERVATA PERSONALE; non è consentita la trasmissione del modulo mediante l’uso del Servizio di Posta interno.

La segnalazione resa in forma anonima sarà presa in considerazione solo se adeguatamente circostanziata e completa di tutti gli elementi informativi utili per le dovute verifiche, indipendentemente dalla conoscenza del segnalante. La segnalazione resa in forma anonima non assicura le tutele previste per i dipendenti pubblici come da Legge n. 190/2012.

## **ART. 9 - MISURE PER LA TUTELA DEL SEGNALANTE**

L’identità del “*Segnalante*” deve essere protetta in ogni contesto e fase della procedura, a partire dall’invio della segnalazione a quando, eventualmente venga inoltrata a soggetti

terzi. Coloro che ricevono la segnalazione o sono coinvolti nella gestione della stessa, anche solo accidentalmente, sono tenuti alla riservatezza dell'informazione.

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

Per quanto concerne, in particolare, l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare a seguito della segnalazione, gravano sull'Ufficio Procedimenti Disciplinari gli stessi doveri di comportamento volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui è tenuto il RPCT.

**L'identità del “Segnalante” è tutelata :**

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 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.

Nel rispetto delle prescrizioni in tema di riservatezza ( ex Regolamento UE 679/2016 D.lgs. n. 196/2003 e s.m.e i.) i dati personali del “Segnalante” saranno conservati solo per il tempo necessario al perseguimento delle finalità per cui i dati sono stati raccolti o utilizzati e nel rispetto del massimario di scarto aziendale.

Come previsto dall'art. 54 bis, comma 4 D.lgs. n. 165/2001, la segnalazione è sottratta all'accesso , ex Legge n. 241/1990 (e s.m.i.) nonché all'accesso civico.

**ART. 10 - ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI**

La gestione e la verifica sulla veridicità dei fatti rappresentati nella dichiarazione del “Segnalante”, nel rispetto dell'art. 7 precedente, sono affidate al Responsabile aziendale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e al suo Ufficio di supporto.

Il RPCT ed i soggetti all'uopo individuati, nel rispetto della massima riservatezza e del principio di imparzialità, potranno effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione orale del “Segnalante” e di altre persone (indicate dal “Segnalante”) in grado di riferire sugli episodi rappresentati.

La segnalazione potrà essere trasmessa, tenendo separati i dati identificativi del segnalante, di norma entro dieci giorni, ad altri soggetti (ad es. al Superiore Gerarchico, al Responsabile della Struttura di appartenenza) per le valutazioni del caso e la formulazione di eventuali proposte o di richieste di chiarimenti in ordine alle iniziative da intraprendersi. Le risultanze dell'istruttoria dovranno essere comunicate al RPCT entro 10 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Nel caso la segnalazione risulti priva di fondamento, anche e soprattutto al fine di evitare segnalazioni poco fondate e opportunistiche, saranno valutate eventuali azioni di responsabilità disciplinare o penale per dolo o colpa nei confronti del “*Segnalante*”, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della denuncia.

Qualora, all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti fondata, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) informare la Direzione Aziendale per le azioni che, nel caso concreto, si rendessero necessarie a tutela dell'Azienda;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza;
- c) comunicare all'Ufficio Procedimenti Disciplinari l'esito dell'accertamento per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- d) presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'ANAC, nelle fattispecie più gravi e se sussistono i presupposti di legge;
- e) adottare o proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

La procedura di verifica del RPCT sul contenuto dei fatti segnalati dovrà concludersi entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione. Il RPCT, a conclusione dell'accertamento, informa il segnalante sull'esito e/o lo stato, con le modalità da quest'ultimo prescelte e le opportune precauzioni.

## **ART. 11 - DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE**

Nei confronti del “*Segnalante*” non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 D.lgs.n. 23/2015.

Spetta alla P.A. l'onere della prova sulla estraneità della segnalazione riguardo ai provvedimenti adottati nei confronti del segnalante.

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 calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1, ovvero la responsabilità civile, per il medesimo titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Per misure discriminatorie si intendono tutte le misure individuate all'art. 54 bis, comma 1, primo periodo, adottate in conseguenza della segnalazione di reati o irregolarità di cui allo stesso comma 1, aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del segnalante, come definito al comma 2, dello stesso art. 54 bis.

### **ART. 12 - SEGNALAZIONE DI DISCRIMINAZIONE**

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione, direttamente o tramite l'organizzazione sindacale a cui conferisce mandato, può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, tramite l'utilizzo della piattaforma, come indicato all'articolo 8 del presente protocollo.

Il RPCT valuta la sussistenza di elementi per effettuare la segnalazione dell'accaduto:

- al Dirigente sovraordinato del soggetto che ha operato la discriminazione, che deve tempestivamente valutare l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o rimediare gli effetti negativi della discriminazione;
- all'Ufficio Procedimenti Disciplinari per il seguito di competenza;
- all'Ispettorato della Funzione Pubblica, che valuta la necessità di avviare un'ispezione, al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

Ove il “*Segnalante*” ritenga di essere stato discriminato dallo stesso Responsabile della struttura organizzativa di afferenza, il RPCT è tenuto a svolgere dovute verifiche e adottare opportuni provvedimenti, confrontandosi con l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e con la Direzione Aziendale, nei casi di maggiore gravità.

L'adozione di misure discriminatorie a seguito di *Whistleblowing*, viene segnalata direttamente ad ANAC dall'interessato o dall'Organizzazione Sindacale a cui è stato conferito il mandato.

### **ART. 13 - AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE**

L'Azienda USL della Romagna promuove, a tutela dei “*Segnalanti*”, un'efficace azione di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla

segnalazione di illecito, a tutela del pubblico interesse.

A tal fine, l'Azienda pubblicherà nella INTRANET aziendale nonché sul portale del proprio sito WEB appositi avvisi informativi (news) sull'istituto del "Segnalante".

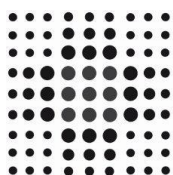
Allo scopo è presente nella sezione Amministrazione Trasparente la sottosezione denominata "Altri contenuti - Dati ulteriori - Segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti".

#### **ART. 14 – LA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**

Rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del "*Segnalante*" nell'ipotesi di segnalazione calunniosa e diffamatoria, ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile (art.54 bis comma 9).

Sono, altresì, fonte di responsabilità disciplinare forme di abuso, quali, ad esempio, segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra forma di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente protocollo.

In tal caso, venendo meno il diritto all'anonimato del "*Segnalante*" si provvederà ad informare il "denunciato" per eventuali conseguenti azioni da intraprendersi.



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**

Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

**ALLEGATO N. 1 MODULO PER LA SEGNALAZIONE DELLE CONDOTTE ILLECITE**

Al Responsabile della Prevenzione  
della Corruzione e della Trasparenza  
dell'Azienda USL della Romagna

**Dati di chi presenta la segnalazione**

Cognome e nome \_\_\_\_\_

Qualifica o posizione professionale (1) \_\_\_\_\_

Ufficio di assegnazione \_\_\_\_\_

Numero di telefono \_\_\_\_\_

Indirizzo e-mail \_\_\_\_\_

Data/periodo in cui si è verificato il fatto (gg/mm/aaaa) \_\_\_\_\_

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto (indicare se in ufficio o all'esterno dell'ufficio ed il relativo luogo/indirizzo) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**SEGNALAZIONE**

Descrizione del fatto (condotta o evento):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

Indicare se le azioni od omissioni, commesse o tentate, siano ritenute (barrare una o più opzioni di seguito indicate):(2)

☐ Penalmente rilevanti

☐ Poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare

☐ Suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico

☐ Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda

☐ Altro (specificare)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Autore/i del fatto:(3)

\_\_\_\_\_

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo:(4)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Luogo: \_\_\_\_\_ Data : \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

**Parte riservata alla volontà o meno di mantenere l'anonimato:**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 54 bis, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

☐ Esprimo il mio consenso a rivelare la mia identità all'Autorità Disciplinare

☐ Non Esprimo il mio consenso a rivelare la mia identità all'Autorità Disciplinare

Data : \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(2) La segnalazione non riguarda rimozioni di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento ad altri e diversi istituti.

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

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