



AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO RECANTE LA PROCEDURA PER LA DISCIPLINA DELLE MISURE DI TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Adottato con deliberazione aziendale n. 23 del 17 gennaio 2019

Indice

Premessa	3
Fonte normativa e atti aziendali	3
Definizione di "Whistleblowing" e Finalità	4
Scopo del documento	4
Art. 1 - Soggetti ed oggetto delle segnalazioni	4
Art. 2 - Modalità e destinatari della segnalazione	5
Art. 3 - Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni	6
Art. 4 - Forme di tutela del Segnalante	7
Art. 5 - Segnalazione di comportamenti discriminatori	8
Art. 6 - Responsabilità del segnalante	9
Art. 7 - Iniziative di sensibilizzazione	10
Art. 8 - Azione del RPCT a seguito di analisi segnalazioni per modificazione delle misure di prevenzione dei rischi (modifica PTPC)	10

REGOLAMENTO RECANTE LA PROCEDURA PER LA DISCIPLINA DELLE MISURE DI TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Premessa

Il presente regolamento, che disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale, si annovera tra le attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi previste dal Piano Triennale per la prevenzione della corruzione aziendale.

La legge 30 novembre 2017 n. 179 recante *“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”* ha modificato l'art. 54 bis del d.lgs. n.165/2001 e ha integrato l'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, consolidando alcuni principi fondamentali dell'istituto del whistleblowing introdotto dall'art. 1, comma 51, della legge 190/2012.

La novità normativa riguarda aspetti attinenti il rafforzamento della tutela della riservatezza del dipendente che segnala illeciti e sanziona i responsabili di atti discriminatori e/o di misure ritorsive, quali ad esempio il demansionamento e il licenziamento, posti in essere dall'Ente nei confronti del dipendente a seguito della segnalazione medesima.

Fonte normativa e atti aziendali

Il presente regolamento è adottato in ottemperanza alle seguenti fonti normative di riferimento:

- Art.1, comma 51, della legge n.190/2012, che ha inserito nel decreto legislativo n.165/2001 l'art. 54 bis: *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*, in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come *“Whistleblowing”*;
- Circolare n.1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- D.g.r. n. X/2871 del 12 dicembre 2014 *“Disciplina delle misure per la tutela del dipendente regionale che segnala illeciti (Whistleblower)”*;
- D.G.R. n. X/4878 del 7 marzo 2016 *“Disciplina per l'attuazione degli adempimenti e delle misure di tutela dei dipendenti che segnalano illeciti (Whistleblower) per gli enti di cui all'All. A1 della l.r. 30/2006”*;
- Artt. 318, 319 e 319 ter, 319 quater del Codice penale per i reati di corruzione;
- Legge n. 179 del 30 novembre 2017, recante *“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”*, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, che ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, nonché l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *“Disciplina della*

responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000 n. 300.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC) adottato annualmente dalla ASST Rhodense prevede, all'interno delle misure dispositive, il consolidamento della disciplina in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva (c.d. Whistleblower).

Inoltre, il Codice di Comportamento dei dipendenti della ASST Rhodense, nel sancire i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta del pubblico dipendente, prevede l'obbligo in capo al singolo professionista di segnalare situazioni di illecito all'interno dell'Azienda, nel caso in cui ne sia venuto a conoscenza.

Definizione di "Whistleblowing" e Finalità

Con l'espressione "Whistleblower" si fa riferimento al dipendente di un'Amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione, *whistleblowing*, nelle intenzioni del legislatore è una manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione di appartenenza.

La finalità primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza i possibili rischi di irregolarità o di episodi di corruzione di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione prima di tutto è uno strumento di prevenzione che, se sufficientemente circostanziata e completa, potrà essere verificata in tempi brevi e portare ad un intervento tempestivo.

Scopo del documento

Scopo del presente documento è la rimozione dei fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto (ad esempio dubbi e incertezze circa la procedura da seguire, ovvero timori di ritorsioni o discriminazioni). Il regolamento disciplina quindi le modalità di segnalazione di condotte illecite di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, accadute all'interno dell'amministrazione o comunque relative ad essa. Tale processo rientra fra le attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Art. 1 - Soggetti ed oggetto delle segnalazioni

- a) I Soggetti che possono segnalare illeciti sono i dipendenti pubblici: si intendono quindi tutti i dipendenti dell'ASST Rhodense, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato.

A questi si aggiungono i collaboratori dell'Ente, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione, di somministrazione.

Ai sensi del novellato art. 54 bis d.lgs. n. 165/200, la disciplina si applica, altresì, ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

- b) Oggetto delle segnalazioni: non esiste una lista specifica al riguardo; in generale vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico. In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:
- che costituiscano reato, per esempio, contro la Pubblica Amministrazione come da Libro II - Titolo II del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: peculato – art. 314, malversazione – art. 316 bis, indebita percezione di erogazioni – art. 316 ter, concussione – art. 317, corruzione – art. 318, induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319 quater, abuso d'ufficio – art. 323, rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio – art. 326, turbata libertà degli incanti – art. 353; turbata libertà del procedimento di scelta del contraente – art. 353 bis, etc), contro la persona come da Libro II – Titolo XII del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: violenza – art. 610, minaccia – art. 612, etc), contro il patrimonio (furto – art. 624, truffa – art. 640);
 - poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
 - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale concreto all'ASST;
 - suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'ASST;

In ogni caso le segnalazioni devono riguardare situazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza direttamente in ragione del rapporto di lavoro, anche in modo casuale. La segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa; segnalazioni di questo genere non saranno prese in considerazione.

Ciò premesso, si evidenzia che la segnalazione di cui alla presente disciplina non assolve né sostituisce gli obblighi previsti dall'art. 331 c.p.p., che testualmente si riporta: *“i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di un reato perseguibile di ufficio, devono farne denuncia per iscritto, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuito. 2. La denuncia è presentata o trasmessa senza ritardo al pubblico ministero o a un ufficiale di polizia giudiziaria”*.

Pertanto, qualora il dipendente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, o di incaricato di pubblico servizio, ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, il dipendente ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dal sopracitato art.331 c.p.p..

Art. 2 - Modalità e destinatari della segnalazione

Il soggetto destinatario della segnalazione, a norma di quanto disposto dal novellato art. 54 bis del D.Lgs n.165/2001 può essere:

- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC);
- l'Autorità giudiziaria ordinaria o quella contabile.

Per facilitare la segnalazione, che comunque può avvenire anche tramite altre forme di comunicazione, la segnalazione potrà essere effettuata mediante la compilazione di un apposito modulo (allegato 1) reperibile sul sito web aziendale nell'area “Amministrazione

Trasparente" nello spazio dedicato all'anticorruzione (sezione Altri contenuti/prevenzione della corruzione/ sottosezione Procedura Whistleblowing).

Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte, al fine di consentire al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di poter compiere le prime verifiche del caso: la segnalazione deve essere quindi circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti, riscontrati direttamente dal segnalante e non riferiti da altri e - se possibile - individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'ASST Rhodense con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato whistleblowing@asst-rhodense.it, accessibile al solo Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- b) mediante il servizio postale, con busta chiusa indirizzata a ASST RHODENSE-RESPONSABILE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA – VIALE FORLANINI, 95 20024 GARBAGNATE MILANESE (MI), con la dicitura RISERVATA PERSONALE, con le seguenti ulteriori opzioni alternative:
 - con i dati identificativi del segnalante "in chiaro" e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa;
 - con un'ulteriore busta chiusa, contenuta nella busta, contenente le generalità del segnalante e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa;
 - in forma anonima;
- c) mediante posta interna, con busta chiusa indirizzata a *Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza ASST Rhodense*, con la dicitura RISERVATA PERSONALE, con le stesse opzioni alternative di cui al punto precedente;
- d) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale, previo appuntamento con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In ogni caso, l'identità del Segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che ne garantirà la riservatezza. Sono accettate anche segnalazioni anonime, solo qualora esse siano relative a fatti di particolare gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, verificabile e – ove possibile – supportato da elementi probatori, a tutela del denunciato, sufficientemente circostanziate e caratterizzate dall'indicazione di precisi elementi fattuali.

La segnalazione potrà essere presentata anche con *dichiarazione diversa* da quella prevista nel modello allegato, purché contenente *gli elementi essenziali* indicati in quest'ultimo.

Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.

Art. 3 - Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, sono affidate al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da

concludersi di norma entro trenta giorni, salvo la necessità di prorogare detto termine in casi di istruttorie di particolare complessità. L'istruttoria verrà effettuata nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, avvalendosi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, che dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente Sovraordinato e Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso - sussistendone i presupposti - l'esercizio dell'azione disciplinare, nel caso in cui l'azione disciplinare spetti allo stesso Dirigente.

Qualora il Dirigente Sovraordinato verifichi che per il fatto ascrivibile all'autore della violazione sia applicabile una sanzione di spettanza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, l'esercizio della relativa azione e l'adozione degli atti conclusivi del procedimento disciplinari sono attribuiti all'U.P.D.

Nel caso in cui il fatto segnalato sia ascrivibile ad un Dirigente, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza trasmette gli atti al Dirigente sovraordinato, che provvede all'esercizio dell'azione disciplinare e all'assunzione dei provvedimenti di chiusura del relativo procedimento disciplinare.

Il Dirigente responsabile dell'azione disciplinare o l'Ufficio Procedimenti Disciplinari informeranno il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione.

Qualora in relazione alla natura della violazione sussistono le condizioni di legge, il Dirigente della struttura interessata o il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti disciplinari presenteranno denuncia all'Autorità Giudiziaria competente informandone il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Al contrario, qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti infondata, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, provvede ad archiviare la pratica dando conto dell'attività espletata e dei relativi esiti.

In ogni caso, il Segnalante, entro quarantacinque giorni dall'inoltro della segnalazione, salvo eventuale proroga dei termini dell'istruttoria, sarà informato dell'esito della stessa da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Art. 4 - Forme di tutela del Segnalante

Ai sensi dell'art.54 bis , comma 1 del D.lgs. n. 165/01, come modificato dalla Legge n. 179/2017, 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'identità del Segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono. Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'Amministrazione.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del Whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Con riferimento all'obbligo di segretezza dell'identità del segnalante, l'art. 1, comma 3, della Legge n. 179/2017, stabilisce:

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

Il dirigente che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore, deve informare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del Segnalante e provvedendo altresì, se del caso e se ne sussiste la competenza, ad esperire il relativo procedimento disciplinare.

La violazione della tutela della riservatezza del Segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio.

Infine, sempre ai sensi dell'art. 54 bis del D. Lgs. n.165/2001, la denuncia di condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e seguenti della legge n. 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni.

L'Unità Organizzativa Sistemi Informativi ed Informatici è tenuta a verificare periodicamente che sia garantita l'adeguatezza e l'efficacia degli strumenti informatici apprestati a tutela della riservatezza del segnalante ed effettua il monitoraggio periodico del sistema informatico riservato alle segnalazioni, garantendo costantemente sia la sua inviolabilità, sia la salvaguardia delle informazioni in esso contenute.

Art. 5 - Segnalazione di comportamenti discriminatori

L'ASST Rhodense tutela il Segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc., applicando, nei confronti del/i soggetto/i autore/i della stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione che deve valutare tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- all'U.P.D. che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza operata la discriminazione.

Inoltre, ai sensi del citato art. 1, comma 1, della Legge n. 179/2017, l'adozione di misure ritenute ritorsive 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.

Il comma 6 dell'art. 54 bis, così come novellato dalla Legge n. 179/2017, prevede altresì una specifica disciplina nell'ipotesi in cui venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte dell'Azienda.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, è prevista, infatti, l'applicazione - da parte dell'ANAC - di una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 Euro al Responsabile che ha adottato tale misura .

E' onere dell'Azienda 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'Azienda sono nulli.

Ulteriori sanzioni sono previste, infine, nelle seguenti ipotesi:

- qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, ovvero l'adozione di procedure non conformi (applicazione al Responsabile di una 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 (applicazione al Responsabile di una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 Euro).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nella relazione annuale prescritta dall'art. 1 comma 14 della legge 190/2012 darà conto dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione da parte del personale.

Art. 6 - Responsabilità del segnalante

Le tutele previste dall'articolo 54-bis del D.lgs. 165/2001, 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 d ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave"* (art. 54-bis, comma 9).

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestatamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Art. 7 - Iniziative di sensibilizzazione

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'istituto sia mediante la divulgazione del presente Regolamento attraverso la pubblicazione sul sito internet ed intranet aziendale.

Art. 8 - Azione del RPCT a seguito di analisi segnalazioni per modificazione delle misure di prevenzione dei rischi (modifica PTPC)

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione vigente in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza predispone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori rispetto a quelle adottate ed inserite nel Piano.

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

(c.d. Whistleblowing)

DATA/PERIODO IN CUI E' VERIFICATO IL FATTO:	(gg/mm/aaaa)
LUOGO FISICO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO <i>(indicare denominazione e indirizzo della struttura)</i> <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO <i>(indicare luogo ed indirizzo)</i>
RITENGO CHE LE AZIONI/OMISSIONI COMMESSE O TENTATE¹:	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico; <input type="checkbox"/> suscettibili di recare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione; <input type="checkbox"/> altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO):	
AUTORE/I DEL FATTO²:	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO³:	
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE:	

La compilazione dei campi sottostanti indica il consenso a rilevare immediatamente la propria identità⁷

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE⁴	
SEDE DI SERVIZIO	

¹ La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale e al Comitato Unico di Garanzia.

² Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

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

⁴ 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.

Appendice normativa

- **Codice Penale:**

Titolo II - Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione

Capo I - Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione

Art. 314. Peculato.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di danaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro a dieci anni. Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.

Art. 316 bis. Malversazione a danno dello Stato.

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

Art. 316 ter. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640 bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.164 a euro 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

Art. 317. Concussione.

Il pubblico ufficiale che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

Art. 318. Corruzione per l'esercizio della funzione.

Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Art. 319. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.

Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da quattro a otto anni.

Art. 319-quater. Induzione indebita a dare o promettere utilità.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da tre a otto anni. Nei casi previsti dal primo

comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

Art. 323. Abuso di ufficio.

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni. La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

Art. 326. Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio.

Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se l'agevolazione è soltanto colposa, si applica la reclusione fino a un anno. Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, per procurare a sé o ad altri un indebito profitto patrimoniale, si avvale illegittimamente di notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da due a cinque anni. Se il fatto è commesso al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto non patrimoniale o di cagionare ad altri un danno ingiusto, si applica la pena della reclusione fino a due anni.

Art. 353. Turbata libertà degli incanti.

Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni (1) e con la multa da euro 103 a euro 1.032. Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da euro 516 a euro 2.065. Le pene stabilite in questo articolo si applicano anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da persona legalmente autorizzata; ma sono ridotte alla metà.

Art. 353 bis Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032.

Titolo III - Dei delitti contro l'Amministrazione della giustizia

Capo I - Dei delitti contro l'attività giudiziaria

Art. 368. Calunnia.

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

La pena è aumentata se s'incolpa taluno di un reato pel quale la legge stabilisce la pena della reclusione superiore nel massimo a dieci anni, o un'altra pena più grave. La reclusione è da quattro a dodici anni, se dal fatto deriva una condanna alla reclusione superiore a cinque anni; è da sei a venti anni, se dal fatto deriva una condanna all'ergastolo; [e si applica la pena dell'ergastolo, se dal fatto deriva una condanna alla pena di morte].

Titolo XII - Dei delitti contro la persona

Capo I - Dei delitti contro la vita e l'incolumità individuale

Art. 595. Diffamazione.

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a euro 1.032. Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a euro 2.065. Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore a euro 516. Se l'offesa è recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza o ad una autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate.

Sezione III - Dei delitti contro la libertà morale

Art. 610. Violenza privata

Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare, od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni. La pena è aumentata se concorrono le condizioni previste dall'articolo 339.

Art. 612. Minaccia

Chiunque minaccia ad altri un ingiusto danno è punito, a querela della persona offesa[120-126; c.p.p. 336], con la multa fino a euro 1.032. Se la minaccia è grave o è fatta in uno dei modi indicati nell'articolo 339, la pena è della reclusione fino a un anno e si procede d'ufficio.

Titolo XIII - Dei delitti contro il patrimonio

Capo I - Dei delitti contro il patrimonio mediante violenza alle cose o alle persone

Art. 624. Furto.

Chiunque s'impadronisce della cosa mobile altrui, sottraendola a chi la detiene, al fine di trarne profitto per sé o per altri, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 154 a euro 516. Agli effetti della legge penale, si considera cosa mobile anche l'energia elettrica e ogni altra energia che abbia un valore economico. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra una o più delle circostanze di cui agli articoli 61, numero 7), e 625.

Capo II - Dei delitti contro il patrimonio mediante frode

Art. 640. Truffa.

Chiunque, con artifizii o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 1.549: 1) se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare; 2) se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo

immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'autorità; 2 bis) se il fatto è commesso in presenza della circostanza di cui all'articolo 61, numero 5). Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un'altra circostanza aggravante.

- **Codice di Procedura Penale:**

LIBRO QUINTO - INDAGINI PRELIMINARI E UDIENZA PRELIMINARE
TITOLO II - Notizia di reato

Art. 331. Denuncia da parte di pubblici ufficiali e incaricati di un pubblico servizio.

1. Salvo quanto stabilito dall'articolo 347, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di reato perseguibile di ufficio, devono farne denuncia per iscritto, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuito.

2. La denuncia è presentata o trasmessa senza ritardo al pubblico ministero o a un ufficiale di polizia giudiziaria.

3. Quando più persone sono obbligate alla denuncia per il medesimo fatto, esse possono anche redigere e sottoscrivere un unico atto.

4. Se, nel corso di un procedimento civile o amministrativo, emerge un fatto nel quale si può configurare un reato perseguibile di ufficio, l'autorità che procede redige e trasmette senza ritardo la denuncia al pubblico ministero.