



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna

Policlinico S. Orsola-Malpighi



**ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA**

Protocollo operativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e delle forme di tutela del “*Segnalante*” (c.d. “*Whistleblower*”)

Art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001

Art. 8 del D.P.R. n. 62/2013

Artt. 15 e 24 del Codice di Comportamento Aziendale (approvato con deliberazione n. 40 del 31.01.2014)

Approvato con deliberazione n. 645 del 23.12.2014

A cura di:

Responsabile per la Prevenzione della Corruzione: Dr.ssa LUISA CAPASSO

Responsabile dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari: Dr.ssa LIDIA MARSILI

INDICE

PREMESSE ED ESEGESI DELL'ART. 54-BIS DEL D.LGS. N. 165/2001	1. Tutela del dipendente che segnala illeciti – Presupposto normativo	pag. 1
	2. Le previsioni del Piano Nazionale Anticorruzione	pag. 1
	3. Finalità	pag. 2
	4. Definizione di corruzione	pag. 2
	5. Rilevanza della figura del “Segnalante” – Ruolo di interesse pubblico	pag. 2
	6. Il campo d'intervento della segnalazione	pag. 2
Art. 1	Scopo e definizioni	pag. 3
Art. 2	Eccezioni alla disciplina della tutela	pag. 4
Art. 3	Campo d'intervento soggettivo	pag. 4
Art. 4	Campo d'intervento oggettivo	pag. 4
Art. 5	Soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni	pag. 4
Art. 6	Contenuti della segnalazione e modalità di presentazione	pag. 5
Art. 7	Modalità di tutela del “Segnalante”	pag. 6
Art. 8	Attività di accertamento delle segnalazioni	pag. 7
Art. 9	Divieto di discriminazione	pag. 7
Art. 10	Segnalazione di discriminazione	pag. 7
Art. 11	Azioni di sensibilizzazione	pag. 8
Art. 12	La responsabilità del “Segnalante”	pag. 8
Art. 13	Le segnalazioni anonime	pag. 9
Art. 14	Utilizzo dei reclami nel processo di gestione rischio della corruzione	pag. 9
Art. 15	Disposizioni finali	pag. 10
Allegato. 1	Elenco dei reati contro la pubblica amministrazione	pag. 11

LEGENDA

ABBREVIAZIONE	FORMULAZIONE PER ESTESO
AOSP-BO	Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
C.C.A.	Codice di Comportamento Aziendale
A.N.A.C. (ex CIVIT)	Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche
R.P.C.	Responsabile Prevenzione Corruzione
U.P.D.	Ufficio per i Procedimenti Disciplinari
U.R.P.	Ufficio Relazioni con il Pubblico
C.U.G.	Comitato Unico di Garanzia

PREMESSA ED ESEGESI DELL'ART. 54-bis DEL D.LGS. N. 165/2001

1. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI - PRESUPPOSTO NORMATIVO

Nell'ambito delle misure introdotte dalle norme in materia di anticorruzione, un elemento particolarmente innovativo, in linea con le raccomandazioni internazionali rivolte all'Italia da parte di diversi organismi dell'OCSE, è costituito dalla tutela del dipendente che segnala illeciti.

L'art. 1, comma 51, della Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la Prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", ha novellato il decreto legislativo n. 165/2001, inserendo l'art. 54-bis rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", che introduce nell'ordinamento italiano stringenti misure di tutela al fine di favorire l'emersione di comportamenti illeciti.

Una delle principali sfide che la corruzione pone, infatti, è quella di riuscire a far emergere il reato stesso, caratterizzato da un elevato indice di occultamento. Da qui, l'esigenza di uno strumento che incentivi la propensione individuale alla segnalazione, tutelando da ritorsioni il soggetto che decide di segnalare comportamenti non conformi.

Articolo 54-bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" d.lgs. n. 165/2001 (così come modificato ed integrato dall'art. 31, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114)

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.
4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli [articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241](#), e successive modificazioni.

Al fine di rendere più efficace lo strumento della segnalazione, sulla scorta di quanto sancito dall'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, il Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici – emanato, in applicazione dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 (così come sostituito dall'art. 1, comma 44, della legge n. 190/2012), con D.P.R. 30 marzo 2001, n. 62 – all'art. 8, rubricato "Prevenzione della Corruzione", introduce un vero e proprio obbligo di segnalazione di situazioni di illecito.

Art. 8 *Prevenzione della corruzione*

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Con deliberazione n. 40 del 31 gennaio 2014 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2013 – 2016 dell'Azienda Ospedaliero di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi, a cui risulta allegato il Codice di Comportamento Aziendale che, all'art. 26, introduce prime disposizioni in materia di chi segnala illeciti ("Whistleblower" o "Vedetta Civica" o "Segnalante").

2. LE PREVISIONI DEL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE

In applicazione delle disposizioni richiamate al paragrafo precedente, il Piano Nazionale Anticorruzione dispone, testualmente:

"Ciascuna amministrazione deve prevedere al proprio interno canali differenziati e riservati per ricevere le segnalazioni la cui gestione deve essere affidata ad un ristrettissimo nucleo di persone (2/3). Inoltre, occorre prevedere codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante e predisporre modelli per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto, precisando poi che "Le segnalazioni in particolare dovrebbero essere indirizzate al Responsabile della Prevenzione ed all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari che, ricevuta la segnalazione, dovranno assumere le adeguate iniziative del caso"

Il Piano Nazionale, a garanzia di maggiore tutela - ad integrazione e specificazione dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 (e s.m.i.) - individua, quali destinatari del ricevimento delle segnalazioni di illecito, soggetti in posizione di "terzietà" quali il Responsabile Aziendale per la Prevenzione della Corruzione ed il Responsabile dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

3. FINALITÀ

L'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi (d'ora in avanti AOSP-BO) adotta il presente Protocollo Operativo al fine di favorire la presentazione di segnalazioni da parte dei propri collaboratori che possono portare all'emersione di fenomeni interni di corruzione, nell'ampia accezione data a quest'ultimo termine nell'ambito della Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ripresa successivamente dal Piano Nazionale per la Prevenzione della Corruzione (approvato dall'ANAC – ex CIVIT con deliberazione n. 72 del 11.09.2013).

4. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

La circolare n.1 relativa a: "Legge n. 190/2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"/2013, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica in data 25.01.2013, così recita: *"La legge non contiene una definizione di "corruzione", che viene quindi data per presupposta. In questo contesto, il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono, quindi, evidentemente più ampie della fattispecie penalistica che, come noto, è disciplinata negli articoli 318, 319 e 319 ter del c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinato nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione più ampio a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite"*.

5. RILEVANZA DELLA FIGURA DEL "SEGNALANTE" (c.d. Whistleblower) – RUOLO DI INTERESSE PUBBLICO

Oltre a definire aspetti procedurali, con il presente protocollo, s'intendono anche adottare le idonee precauzioni per tutelare il "Segnalante", in particolare il collaboratore interno (c.d. Whistleblower), garantendone l'anonimato e contrastando ogni possibile discriminazione nei confronti dello stesso, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse.

Secondo la definizione formulata da "Transparency International Italia" il Segnalante *"è chi testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo ad una persona o ad un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge **un ruolo di interesse pubblico**, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità. Il Whistleblowing consiste nell'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere tali segnalazioni"*.

L'attività del Segnalante, nelle intenzioni del legislatore, non deve essere considerata in senso negativo, assimilabile ad un comportamento come la delazione (che tradisce un rapporto di fiducia preesistente e che, di solito, avviene nel più completo anonimato) ma come uno strumento destinato ad eliminare ogni possibile forma di "malpractice" ed orientato attivamente all'eliminazione di ogni fattore di corruzione all'interno dell'ente, nel rispetto dei principi, sanciti dalla Corte Costituzionale, di legalità, di imparzialità e buon andamento della funzione amministrativa (art. 97)

La segnalazione è espressione di senso civico, in quanto il Whistleblower aiuta a prevenire rischi e pregiudizi per l'AOSP-BO e per l'interesse pubblico, prima che i problemi possano arrecare un grave danno alla collettività.

6. IL CAMPO D'INTERVENTO OGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE

Secondo la definizione fornita da "Transparency International Italia" non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del Whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

Il Whistleblowing non riguarda in alcun modo le lamentale di carattere personale del segnalante.

Art. 1 **SCOPO E DEFINIZIONI**

1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente Protocollo Operativo è redatto nel rispetto:

- ❖ dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 (così come introdotto dalla Legge n. 190/2012 e modificato dall'art. 31, comma 1, del d.l. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella legge n. 114/2014)
- ❖ delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione
- ❖ delle disposizioni già introdotte all'art. 26 del Codice di Comportamento Aziendale, approvato con deliberazione n. 40 del 31.01.2014

2. DEFINIZIONI

a) WHISTLEBLOWER (*Segnalante*)

Per "*Whistleblower*" (d'ora in avanti "*Segnalante*"), s'intende il soggetto che testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie funzioni e che decide di inoltrare una segnalazione ad un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando ritorsioni, il Segnalante svolge un ruolo di INTERESSE PUBBLICO.

b) WHISTLEBLOWING

Per "*Whistleblowing*" s'intende l'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere il "*Whistleblower*"

3. SCOPO

Il presente Protocollo Operativo intende porsi quale strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle dinamiche della gestione della denuncia del "*Segnalante*", individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto.

In tale ottica, l'obiettivo prioritario del presente documento è quello di fornire al "*Segnalante*" oggettive indicazioni operative circa:

- ❖ i destinatari della segnalazione
- ❖ l'oggetto ed i contenuti della segnalazione
- ❖ le modalità di trasmissione delle segnalazioni
- ❖ le forme di tutela che, con l'introduzione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, vengono offerte

Art. 2

ECCEZIONI ALLA DISCIPLINA DELLA TUTELA

1. Il costruito del primo 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, le ipotesi in cui questi commetta e provochi:
 - ❖ calunnia¹
 - ❖ diffamazione o danno ingiusto²
 - ❖ qualunque lesione di interessi tutelati dall'ordinamento giuridico ai sensi dell'art. 2043 del c.c.³
2. Per le conseguenze derivanti da comportamenti illeciti da parte del Segnalante, si rinvia al successivo art. 12

Art. 3

CAMPO D'INTERVENTO SOGGETTIVO

1. Il presente protocollo operativo si applica nei confronti di tutti i soggetti – d'ora in avanti denominati "collaboratori" - individuati all'art. 3 "Campo d'intervento soggettivo" del Codice di Comportamento Aziendale.
2. Le segnalazioni di illeciti da parte di soggetti esterni all'Azienda, utenti e cittadini, sono disciplinate all'art. 24 del Codice di Comportamento Aziendale, a cui si rinvia per ogni conseguente effetto

Art. 4

CAMPO D'INTERVENTO OGGETTIVO

1. Non essendo possibile individuare a priori una lista completa e tassativa di fattispecie di comportamento, reati o irregolarità, a titolo **esemplificativo**, si precisa che la segnalazione può riguardare azioni od omissioni:
 - a) che potrebbero configurare reati contro la pubblica amministrazione, come da elenco di cui all'**allegato n. 1** al presente documento
 - b) che costituiscono violazioni dei Codici di Comportamento e dei Codici Disciplinari
 - c) che consistono in illegittimità o illeciti amministrativi e che possono comportare danni patrimoniali all'Azienda, ad altre Amministrazioni Pubbliche o alla collettività.
2. Il *wistleblowing* non riguarda la 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 riferirsi alla disciplina ed alle procedure di competenza di altri organismi (Es: Comitato Unico di Garanzia).
3. Il "Segnalante" è tenuto, altresì, a indicare tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti riportati nella segnalazione.

Art. 5

SOGGETTI PREPOSTI ALLA RICEZIONE DELLE SEGNALAZIONI

1. L'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 elenca i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni:
 - ❖ l'Autorità Giudiziaria
 - ❖ la Corte dei Conti
 - ❖ l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)

¹ C.P.: 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 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 [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 C.P.: 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 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].

- ❖ il Superiore gerarchico
2. Ad integrazione e specificazione del richiamato art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, il Piano Nazionale Anticorruzione prevede:
- ❖ la definizione, da parte di ciascuna amministrazione, di canali differenziati e riservati per ricevere le segnalazioni la cui gestione deve essere affidata ad un ristrettissimo nucleo di persone (2/3);
 - ❖ l'elaborazione di codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante
 - ❖ la predisposizione di modelli per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze dei fatti segnalate
 - ❖ l'individuazione dei soggetti destinatari delle segnalazioni nelle figure del Responsabile della Prevenzione e del Responsabile dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari che, ricevuta la segnalazione, dovranno assumere le adeguate iniziative del caso
3. In virtù di quanto esplicitato al comma 2, la scrivente Azienda individua quali soggetti destinatari delle segnalazioni (d'ora in avanti denominati "Responsabili"):
- ❖ il Responsabile Aziendale della Prevenzione della Corruzione
 - ❖ il Responsabile dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari
- che costituiscono, per l'AOSP-BO, il "ristrettissimo nucleo di persone", così come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione.
4. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, in particolare, tenuto a svolgere funzioni di garanzia e di attuazione del Codice di Comportamento Aziendale, è deputato al ricevimento di segnalazioni e/o di proposte di miglioramento da parte dei cittadini, collaboratori ed utenti.

Art. 6

CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE

1. 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 che possa fornire un utile riscontro circa la reale sussistenza di quanto segnalato
- In assenza di tali elementi, si valuteranno le azioni da intraprendersi.
2. Si rinvia al modulo che verrà reso disponibile nella rete INTRANET aziendale e nella rete INTERNET nella sezione: Amministrazione Trasparente
3. La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:
- a) invio del modello fac-simile, reperibile in Amministrazione Trasparente, all'indirizzo e-mail alias denominato anticorruzione@aosp.bo.it, che verrà riversato sulla casella di posta elettronica dei "Responsabili".
In questo modo, l'identità del Segnalante sarà conosciuta solo ed esclusivamente dai soggetti riceventi a ciò abilitati.
La gestione della raccolta della segnalazione per mezzo della posta elettronica appare in linea con la raccomandazione inserita nel Piano Nazionale Anticorruzione, che recita: "La gestione delle segnalazioni attraverso il sistema informatico ha il vantaggio di non esporre il Segnalante alla presenza fisica dell'Ufficio ricevente e consente di "convogliare" le segnalazioni soltanto al corretto destinatario, preventivamente individuato in base alla competenza, evitando la diffusione di notizie delicate"
 - b) consegna diretta e personale della segnalazione ad uno dei soggetti a ciò preordinati, previo appuntamento in via riservata.

Art. 7

PRECAUZIONI PER LA TUTELA DEL SEGNALANTE

1. L'identità del "Segnalante" deve essere protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione.
2. L'identità del "Segnalante" non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti alla riservatezza dell'informazione.
3. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.
4. Per quanto concerne, in particolare l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare a seguito della segnalazione/denuncia, l'identità del "Segnalante" può essere rivelata all'accusato solo nei seguenti casi:
 - a) in presenza del consenso espresso del "Segnalante"
 - b) qualora la contestazione d'addebito risulta fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del "Segnalante" risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, purché tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memoria difensiva
5. La segnalazione ricevuta sarà protocollata in via riservata, classificata e fascicolata al protocollo riservato dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari. Alla pratica verrà assegnato un numero progressivo annuale (che costituirà il "codice sostitutivo di identificazioni")
6. La descrizione dell'oggetto, all'interno dell'applicativo di protocollo, recherà la seguente dicitura: "Segnalazione di illecito a cui è attribuito il numero progressivo annuale ___/20___"
7. Nel rispetto delle prescrizioni in tema di riservatezza (d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i.), i dati personali del "Segnalante" saranno conservati non oltre il tempo necessario per il perseguimento delle finalità per le quali i dati sono stati originariamente raccolti o utilizzati.
5. La segnalazione – come previsto dall'art. 54-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001 – è sottratta all'accesso, istituto disciplinato dagli artt. 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 (e s.m.i.)
6. Il Dirigente che, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, quale superiore gerarchico riceve informazioni da parte di un proprio collaboratore, di un illecito o di una irregolarità, è tenuto a proteggerne l'identità e ad invitarlo ad effettuare segnalazione ai "Responsabili" di cui al precedente art. 5 oppure a provvedere direttamente presso questi ultimi.
7. In caso di omissione e di mancata protezione del "Segnalante", il Dirigente risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Art. 8

ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI

1. La gestione e la verifica sulla veridicità dei fatti rappresentati nella dichiarazione del “*Segnalante*”, nel rispetto di quanto già indicato nell’ambito del precedente art. 5, sono affidate al Responsabile Aziendale per la Prevenzione della Corruzione ed al Responsabile dell’Ufficio per i procedimenti Disciplinari (cosiddetti “Responsabili”).
2. I “Responsabili”, 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. I “Responsabili” potranno eventualmente contattare direttamente il “*Segnalante*” e riceverlo in un luogo protetto, anche al di fuori dei locali dell’AOSP-BO, al fine di garantire la massima riservatezza.
3. La segnalazione (che, allo scopo, subirà un processo di anonimizzazione e sarà oscurata in corrispondenza dei dati identificativi del Segnalante) potrà essere trasmessa, a cura dei “Responsabili”, entro dieci giorni dalla data di protocollazione, ad altri soggetti interessati per consentire le valutazioni del caso e la formulazione di proposte in ordine alle iniziative da intraprendersi, che dovranno essere prodotte entro trenta giorni dalla ricezione della segnalazione, salvo proroga, per giustificato motivo, di ulteriori quindici giorni.
4. Nel caso la segnalazione risulti priva di fondamento, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del “*Segnalante*”, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della denuncia. Nel caso in cui il “*Segnalante*” non sia dipendente dell’AOSP, si intraprendono le azioni di cui all’art. 27 del C.C.A., ferma restando l’azione penale in presenza dei relativi presupposti.
5. Qualora, all’esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti fondata, i “Responsabili”, in relazione alla natura della violazione, provvederanno:
 - a) ad informare la Direzione Aziendale per le azioni che, nel caso concreto, si rendessero necessarie a tutela dell’AOSP – BO
 - b) a comunicare l’esito dell’accertamento al Direttore/Dirigente Responsabile della struttura organizzativa di afferenza dell’autore della violazione rilevata per l’adozione dei provvedimenti di propria competenza, incluso l’esercizio dell’azione disciplinare qualora la violazione comporti la comminazione di una sanzione non superiore alla sospensione dal servizio fino a quindici giorni
 - c) ad attivare d’ufficio il relativo procedimento disciplinare, previa comunicazione al Direttore/Dirigente Responsabile della struttura organizzativa di afferenza dell’autore della violazione, qualora la violazione in questione comporti la comminazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio fino a dieci giorni
 - d) a presentare denuncia all’Autorità Giudiziaria competente, nelle fattispecie più gravi, e se sussistono i presupposti di legge
 - e) ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.
6. I “Responsabili”, a conclusione degli accertamenti e, comunque, entro sessanta giorni dal ricevimento della segnalazione, informano dell’esito o dello stato degli stessi il Segnalante, secondo modalità dallo stesso prescelte e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela, se necessario.

Art. 9

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

1. 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.
2. Per misure discriminatorie s’intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.
3. Come espressamente indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione, il R.P.C. – per ogni procedimento – è tenuto ad attuare il monitoraggio delle segnalazioni di discriminazione nei confronti del “*Segnalante*” al fine di valutare le azioni da intraprendersi.

Art. 10

SEGNALAZIONE DI DISCRIMINAZIONE

1. Il collaboratore che ritiene di aver subito una discriminazione, direttamente o tramite l’organizzazione sindacale a cui conferisce mandato, deve dare notizia circostanziata dell’avvenuta discriminazione al R.P.C., tramite il modulo che sarà reso disponibile sul portale; il R.P.C. valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione dell’accaduto:

- ❖ al Dirigente sovraordinato del soggetto che ha operato la discriminazione, tenuto, a sua volta, a valutare tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o rimediare gli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare le misure previste dall'art. 27 del C.C.A. nei confronti del soggetto che ha operato la discriminazione
 - ❖ al Dirigente Responsabile dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione o per attivare le misure dall'art. 27 del C.C.A. nei confronti del collaboratore che non ha un rapporto di dipendenza con l'AOSP-BO
 - ❖ al Servizio Legale ed Assicurativo, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Azienda
 - ❖ all'Ispettorato della Funzione Pubblica, che valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni
2. Ove il "Segnalante" ritenga di essere stato discriminato dallo stesso Responsabile della struttura organizzativa di afferenza, il R.P.C. è tenuto a verificare quanto rappresentato e a prendere opportuni provvedimenti, confrontandosi sempre con il Responsabile dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e con la Direzione Aziendale, nei casi di maggiore gravità.
3. Il collaboratore che ritiene di aver subito una discriminazione può, altresì, dare notizia dell'avvenuta discriminazione:
- ❖ all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti in ambito aziendale; l'organizzazione sindacale deve riferire sulla situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica nel caso in cui il R.P.C. non abbia già provveduto nel merito;
 - ❖ al Comitato Unico di Garanzia (CUG); il Presidente del CUG deve riferire sulla situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica nel caso in cui il R.P.C. non abbia già provveduto nel merito;
4. Il collaboratore che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti del soggetto che ha operato la discriminazione e nei confronti dell'Azienda per ottenere:
- ❖ un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente
 - ❖ l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del Lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale contrattualizzato
 - ❖ il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione
5. L'adozione di misure discriminatorie a seguito di *Whistleblowing*, che abbia avuto come destinatari anche i "Responsabili", può essere segnalata direttamente all'Ispettorato della Funzione Pubblica – Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dagli stessi "Responsabili" o dalla Organizzazione Sindacale cui conferiscono mandato

Art. 11

AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE

1. L'AOSP-BO 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, nell'ambito dei percorsi di formazione sull'etica pubblica, il Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici (D.P.R. n. 62/2012) ed il Codice di Comportamento Aziendale (deliberazione n. 40 del 31 gennaio 2014).
2. A tal fine, l'AOSP – BO pubblicherà sul portale del proprio sito WEB appositi avvisi informativi sull'istituto del "Segnalante" e sul diritto dello stesso ad essere tutelato nel caso di denuncia di azioni illecite, nonché sui risultati dell'azione cui la presente procedura di tutela del "Segnalante" ha condotto.
Allo scopo. Il R.P.C./R.T.I. istituirà una sottosezione nella sezione di primo livello denominata "Amministrazione Trasparente" ed intitolata "Segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti".

ART. 12

LA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

1. La tutela del “*Segnalante*” non trova applicazione nei casi già indicati all’art. 2. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del “*Segnalante*” nell’ipotesi di segnalazione calunniosa e diffamatoria, ai sensi del Codice Penale e dell’art. 2043 del Codice Civile.
2. Sono, altresì, fonte di responsabilità disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali 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 della presente procedura.
3. In tal caso, venendo meno il diritto all’anonimato del “*Segnalante*” – si provvederà ad informare il “denunciato” per eventuali conseguenti azioni da intraprendersi.

Art. 13

LE SEGNALAZIONI ANONIME

1. Le segnalazioni anonime risultano già disciplinate nell’ambito del Codice di Comportamento Aziendale nonché nell’ambito dei Regolamenti Aziendali in materia di gestione dei procedimenti disciplinari (approvati con deliberazione n. 137 del 19.09.2010 e n. 208 del 24.11.2010).
2. In questa sede si ribadisce che le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione nel caso in cui da esse emergano fatti adeguatamente circostanziati che è possibile relazionare a situazioni e contesti determinati.

Art. 14

UTILIZZO DEI RECLAMI NEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE

1. Nel richiamare l’art. 24 del Codice di Comportamento Aziendale, qui si specifica che qualora l’URP riceva un reclamo che contenga segnalazione di illeciti (penali, disciplinari, amministrativi, civili) che riguardano l’AOSP-BO o suoi collaboratori, l’URP provvede ad inviare il reclamo ai “Responsabili”, nel rispetto della procedura delineata all’art. 6, comma 3.
2. Con analoghe modalità deve agire qualsiasi altra struttura dell’AOSP-BO che riceve reclami con tali contenuti.
3. A cadenze quadrimestrali, l’URP deve consegnare ai “Responsabili” un rapporto sintetico sui reclami ricevuti, secondo lo schema di report che sarà messo a disposizione dal R.P.C. e che, comunque, dovrà contenere indicazioni in ordine:
 - a) al numero complessivo dei reclami
 - b) alle strutture organizzative ed agli operatori interessati

Art. 15

DISPOSIZIONI FINALI

- 1.** Le violazioni degli obblighi previsti nel presente Protocollo configurano responsabilità disciplinare per inosservanza delle disposizioni di servizio qualora, a seconda della fattispecie, non sono siano individuabili illeciti disciplinari più gravi.
- 2.** La procedura individuata nel presente Protocollo per il *Whistleblowing*, nonché i profili di tutela del Segnalante e le forme di raccordo con altre strutture per i reclami, saranno sottoposti a revisione periodica per verificare possibili lacune o incomprensioni anche da parte dei dipendenti, dei collaboratori, dei cittadini e degli utenti.

Tutta la modulistica connessa alle segnalazioni di cui al presente Protocollo è pubblicata sul sito aziendale.

ALLEGATO N. 1

REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

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 un atto d'ufficio
Art. 319	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
Art. 319 ter	Corruzione in atti giudiziari
Art. 320	Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio
Art. 322	Istigazione alla corruzione
Art. 322 bis	Peculato, concussione, 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	