

AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

**REGOLAMENTO AZIENDALE  
PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE  
CHE SEGNA LA ILLECITI.**

*(whistleblower)*

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza  
Dott.ssa Serena Zenzeri

## INDICE

**PREMESSA:**

- 1. Normativa di riferimento**
- 2. Un obbligo senza sanzioni**
- 3. Le tutele del *whistleblower*, protezione e anonimato**
- 4. La procedura per le segnalazioni**

**Art.1) La premessa**

**Art.2) Chi è il segnalante anticorruzione (*whistleblower*)**

**Art.3) Oggetto delle segnalazioni**

**Art.4) Contenuto della segnalazione**

**Art.5) Modalità di presentazione della segnalazione**

**Art.6) Gestione e verifica della fondatezza della segnalazione**

**Art.7) Protezione del *whistleblower***

**Art.8) Anonimato del *whistleblower***

**Art.9) Segnalazioni anonime**

**Art.10) Segnalazione di comportamenti discriminatori**

**Art.11) Responsabilità del *wistleblower***

**Art.12 ) Disposizioni finali**

**Allegato A “Modulo per la segnalazione di condotte illecite”**  
*(da utilizzare in caso di segnalazione non su supporto informatico)*

# AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

## PREMESSA

### 1. Normativa di riferimento

**Legge n. 241 del 7 agosto 1990** “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;

**Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001** “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

**Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003** “Codice in materia di protezione dei dati personali”;

**Legge n. 190 del 6 novembre 2012** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;

**Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 14.04.2013** “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”;

**Delibera n. 72 dell’11 settembre 2013** della Commissione Indipendente per la Valutazione e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche – Autorità Nazionale Anticorruzione “Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”;

**Deliberazione Direttore Generale n. 257 del 25 febbraio 2014** “Codice di comportamento del dipendente dell’azienda ospedaliera di Perugia”;

**Decreto legge n. 90 del 24 giugno 2014**, convertito in Legge n. 114 dell’11 agosto 2014 che titola “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli Uffici Giudiziari”;

**Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015** dell’ANAC “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”;

**Determinazione n° 12 del 28 ottobre 2015** “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione” dell’ANAC.

**Deliberazione Direttore Generale n. 147 del 26 gennaio 2016** “Adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2016- 2018 e del Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2016-2018”;

**Delibera n. 831 del 3 agosto 2016** dell’ANAC “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;

oooooooooooooooooooooooooooooooooooo

### Testo dell’art. 54-bis d.lgs. 165 del 2001 “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”.

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,

## AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

*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 >>.*

### **2. Un obbligo senza sanzioni**

Con l'art.1, comma 51 della l. n. 190 del 2012 *legge anticorruzione*, che ha introdotto nel "Testo Unico del Pubblico Impiego" (D. Lgs n. 165 del 2001) il nuovo art. 54-bis, viene prevista anche nel Nostro Paese, su modello di altre figure presenti in ambito internazionale, la segnalazione di illeciti del dipendente pubblico fatta dall'interno dell'ambiente di lavoro (*whistleblower*)<sup>1</sup>.

La norma ha già precedenti nel nostro ordinamento giuridico; si pensi agli articoli 361 e 362 del codice penale e 331 del codice di procedura penale (la cui disciplina resta ferma per i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio in presenza degli specifici presupposti<sup>2</sup>), o agli articoli 19, comma 1, lett. f) e 20, comma 2 lett. e) del d.lgs. 81/2008<sup>3</sup>, ma rispetto ad essi l'art. 54-bis ha la finalità di favorire comportamenti virtuosi nei dipendenti e di combattere la corruzione prevenendola dall'interno delle organizzazioni pubbliche.

La normativa precedente mira a reprimere la corruzione attraverso la previsione di sanzioni penali per chi nella pubblica amministrazione – gravato dall'obbligo di denuncia o segnalazione – non si attiva; qui, invece, si vuole prevenire la corruzione agevolando l'emersione di fenomeni corruttivi, o comunque contrari all'ordinamento giuridico nel luogo di lavoro, attraverso una procedura amministrativa per la ricezione e il trattamento delle segnalazioni e la previsione di una tutela rafforzata per il dipendente che segnala.

L'obbligo di segnalazione grava su tutti i dipendenti nel presupposto che un controllo diffuso dall'interno dell'organizzazione pubblica sia lo strumento più adeguato a combattere la corruzione. L'art. 54-bis persegue il malaffare non sanzionando chi non segnala ma tutelando chi lo fa, nel presupposto che miglior deterrente alla corruzione sia l'agevole emersione degli illeciti dall'interno dell'amministrazione<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> L'espressione inglese *whistleblower* (letteralmente *soffiatore nel fischiello*) sta ad indicare il dipendente di un'amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, contribuendo in tal modo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e per l'interesse pubblico collettivo; denunciante o segnalante anticorruzione è la traduzione di *whistleblower* indicata dall'Accademia della Crusca. L'espressione *whistleblowing* individua invece la procedura per la segnalazione degli illeciti.

<sup>2</sup> Gli artt. 361 e 362 del codice penale riguardano solo fatti di reato, si applicano solo a chi è pubblico ufficiale o incaricato di un pubblico servizio, non prevedono tutele e protezioni per chi presenta denuncia all'Autorità giudiziaria; l'art. 331 del codice di procedura penale dispone : << 1. I pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che, nell'esercizio e a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di un reato perseguibile d'ufficio, devono fare denuncia per iscritto, anche quando non sia stata 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 >>.

<sup>3</sup> Si tratta degli obblighi di segnalazione di deficienze e condizioni di pericolo riscontrate nel lavoro gravanti sui preposti per la sicurezza e sui lavoratori.

<sup>4</sup> <<La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento quale misura di prevenzione della corruzione, imponendo peraltro alle amministrazioni di individuare una procedura finalizzata a

## AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

Ai sensi dell'art. 54-bis oggetto delle segnalazioni sono non più solo i reati, ma tutti quei fatti che si pongono in contrasto con l'ordinamento giuridico, dei quali il dipendente è a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Quindi illeciti ma anche solo irregolarità delle quali il dipendente è testimone a causa o in occasione del rapporto di lavoro, seppure apprese in modo casuale. Non possono invece essere considerate meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci in quanto è necessario tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, ed evitare al contempo che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.<sup>5</sup>

Per sapere cosa segnalare bisogna tenere a mente l'attuale definizione di corruzione in senso ampio, che coincide con quella di "mala amministrazione", <<intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse>>. <sup>6</sup>

La norma riguarda i dipendenti ma non solo; essa deve estendersi a tutti coloro che - a qualsiasi titolo - lavorano o prestano servizi per l'ente pubblico: quindi anche a collaboratori e consulenti dell'Azienda Ospedaliera a prescindere da vincoli di subordinazione.

Nelle intenzioni del legislatore la segnalazione di fatti di corruzione o comunque contrari all'ordinamento giuridico è ben lungi dall'essere considerata un comportamento negativo, simile alla delazione, che come tale tradisce il rapporto di fiducia preesistente col collega di lavoro; essa è invece lo strumento previsto in ogni amministrazione per orientare attivamente i lavoratori verso l'eliminazione della corruzione all'interno dell'organizzazione e costituisce manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Soggetto cardine del procedimento è il Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito RPC) al quale è demandato il compito di discernere le segnalazioni di rilevanza penale da quelle di rilievo solo disciplinare e/o riguardanti meri problemi di organizzazione ovvero palesemente infondate. Egli, pertanto, è il soggetto investito dalla legge del compito di accertarsi/convincersi, in base a riscontri oggettivi, che la segnalazione deve essere inviata in Procura perché è probabile/certo che sia stato consumato o tentato un reato. A tal fine non è necessario che egli si sia convinto<sup>7</sup> di aver individuato la fattispecie giuridica di rilevanza penale, ma anche solo di aver accertato essere credibili/esistenti i contenuti di quelle segnalazioni riguardanti <<...le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*>>.<sup>8</sup>

---

garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente>>, Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 dell'ANAC, p.36.

<sup>5</sup> I fatti riportati devono essere conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri. Pertanto le informazioni ottenute in via privata non rientrano tra le segnalazioni previste dall'art. 54-bis.

<sup>6</sup> Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 dell' Autorità Nazionale Anticorruzione, Punto 2.1 "Nozione di corruzione (in senso ampio)".

<sup>7</sup> Sempre in base a riscontri oggettivi.

<sup>8</sup> Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell' Autorità Nazionale Anticorruzione "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*c.d. whistleblower*).

## AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

E' quindi possibile che la segnalazione abbia la sostanza di un esposto più che di una denuncia: ossia non vi si indichino autori di fatti di reato ma vi si espongano fatti sui quali si ritiene che debba indagare l'Autorità giudiziaria per accertare l'esistenza di reati. Per queste ragioni il segnalante deve avere cura di circostanziare al meglio la segnalazione e di corredarla della documentazione disponibile. L'accertamento si fonderà, se necessario, anche sulle dichiarazioni rese dal segnalante e dagli altri soggetti coinvolti nella segnalazione al RPC, il quale al termine dell'istruttoria potrà fare le dovute valutazioni circa la credibilità e la rilevanza penale di quanto segnalato.

L'accertamento è fatto nel massimo riserbo in modo da tutelare il segnalante da possibili ritorsioni e avendo cura di non far trapelare neppure l'esistenza della segnalazione perché resti riservato l'eventuale corso delle future indagini giudiziarie.

### **3. Le tutele del whistleblower, protezione e anonimato**

Il segnalante anticorruzione non deve essere sottoposto a discriminazioni quali: licenziamento, azioni disciplinari ingiustificate, bullismo, molestie e discriminazioni sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili, collegate direttamente o indirettamente alla segnalazione ( art.54 bis, comma1). La norma mira a proteggere il segnalante sul luogo di lavoro per evitare che questi ometta di denunciare per timore di veder compromesse le proprie condizioni di lavoro.

Il dipendente che ritiene di essere stato oggetto di discriminazioni a causa della segnalazione, per tutelarsi, potrà avvalersi della procedura disposta nel Piano Nazionale Anticorruzione 2015<sup>9</sup> e qui descritta all'Art.10) *Segnalazione di comportamenti discriminatori*, ovvero adire direttamente l'Autorità giudiziaria.

La disposizione rispecchia la sua collocazione in ambito lavoristico e si riferisce pertanto alle sole protezioni sul posto di lavoro, ma non può escludersi che il *whistleblower* riceva, se necessario, protezioni più ampie conseguenti alla denuncia o trasmissione della segnalazione all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, all'Ispettorato della funzione pubblica<sup>10</sup>.

Le protezioni sul posto di lavoro potranno apprestarsi solo a chi è dipendente, restando invece esclusi tutti gli altri che a diverso titolo collaborano con l'Azienda Ospedaliera<sup>11</sup>. A questi è comunque garantito l'anonimato in caso di segnalazione.

Poiché l'accertamento delle intenzioni del segnalante è complesso, secondo i principi generali, si ritiene debba sempre presumersi la buona fede, salvo che non sia del tutto evidente che il segnalante nutra interessi particolari e specifici alla denuncia.

La particolare disciplina a protezione del dipendente non è ammessa quando gli illeciti segnalati, a seguito di istruttoria e/o indagini, risultino non veri o non attribuibili alla persona incolpata e il segnalante abbia agito in *mala fede* o con superficialità. Il comma 1 dell'art.54 bis prevede infatti la tutela del segnalante solo << *Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile...*>>.

Funzionale alla protezione del segnalante è il suo anonimato (art. 54 bis, comma 2) che deve essere garantito dal momento della presentazione della segnalazione ed in ogni contesto successivo.

---

<sup>9</sup> B.12.1 *Anonimato* Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2015 della Legge 6 novembre 2012 n° 190 *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*.

<sup>10</sup> E' un ufficio del Dipartimento della funzione pubblica, destinatario degli esposti di dipendenti che denunciano malessere nel rapporto di impiego o possibili illeciti; per ogni segnalazione deve essere usata una sola modalità di trasmissione, preferibilmente elettronica: [ispettorato@funzionepubblica.it](mailto:ispettorato@funzionepubblica.it)

<sup>11</sup> Determinazione ANAC n.6 del 28/04/2015 ParteV.

## AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

Spetta al RPC tutelare l'anonimato del segnalante durante la fase di gestione e trattazione della segnalazione (istruttoria); spetta all'amministrazione prevedere le opportune cautele al fine di non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare, semmai necessario.

L'art. 54-bis disciplina le segnalazioni non anonime del dipendente, perché è indispensabile conoscere la sua identità per potergli apprestare le protezioni. Il RPC deve prendere in considerazione anche le segnalazioni anonime ricevute, se adeguatamente circostanziate, ma al dipendente non potranno essere apprestate protezioni sul posto di lavoro.

La tutela dell'identità del segnalante è riconosciuta a fronte del diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della l. n. 241 del 1990, e successive modificazioni (art. 54 bis, comma 4): nessun soggetto, pertanto, pur avendone i requisiti di legge, può accedere al documento in cui si sostanzia la segnalazione per conoscere l'identità

### **4. La procedura per le segnalazioni**

Il dipendente pubblico ha a disposizione diversi canali per denunciare l'illecito; qualora non effettui denuncia alla Procura ordinaria o alla Procura Generale della Corte dei conti (in relazione ad illeciti che comportino danni erariali), la segnalazione dell'illecito va presentata al RPC (<< *riferisca al proprio superiore gerarchico* >> art. 54 bis comma 1)<sup>12</sup> o all'ANAC<sup>13</sup>. La procedura per le segnalazioni qui regolamentata - *whistleblowing* – si riferisce a questi due casi.

La segnalazione presentata al RPC può essere effettuata compilando un apposito modulo predisposto, completo di tutti gli elementi utili ad individuare l'illecito, l'incolpato e l'identità del segnalante. Il modulo garantisce la raccolta di tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

La segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa dal modulo predisposto, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo. La segnalazione deve essere inoltrata secondo le istruzioni individuate dall'Azienda per garantire la riservatezza delle informazioni della segnalazione e l'anonimato. Il dipendente può sempre fare la segnalazione verbalmente al RPC il quale è tenuto a redigere verbale.

E'previsto che la presentazione della segnalazione avvenga con l'utilizzo di tecnologie informatiche di crittografia moderne e standard in grado di tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione e l'identità del segnalante. In questo caso il processo informatizzato prevede l'accreditamento del segnalante su una piattaforma informatica ove è sviluppato l'applicativo di gestione delle segnalazioni. I dati relativi all'identità del segnalante vengono crittografati ed egli riceve dal sistema un codice che consente l'accesso al sistema stesso per poter monitorare il percorso della segnalazione. Anche il contenuto della segnalazione viene crittografato e inviato al RPC che svolge l'istruttoria. La piattaforma informatica prevede che ogni fase del processo (che segue) di gestione della segnalazione venga crittografata.

Quanto alla procedura, la segnalazione ha esclusivamente la funzione di allerta. Pertanto, il RPC prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria; se indispensabile richiede

---

<sup>12</sup> L'ANAC ha individuato nel Responsabile della prevenzione della corruzione il soggetto adatto a ricevere le segnalazioni in Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia del dipendente pubblico che segnala illeciti (*c.d. whistleblower*)" p. 7.

<sup>13</sup> Il decreto legge 24 giugno 2014 n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari) convertito nella legge 11 agosto 2014 n. 114 che ha modificato il testo dell'art. 54-bis ha individuato l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni in alternativa al Responsabile della prevenzione della corruzione. L'ANAC, inoltre, è il destinatario della segnalazione individuato dalla legge quando l'illecito riguarda il Responsabile della prevenzione della corruzione.

## AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

chiarimenti al segnalante e/o eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele atte a tutelare l'identità del segnalante. Il RPC sulla base di un valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti: dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto; Ufficio dei procedimenti disciplinari; Autorità giudiziaria; Corte dei conti; ANAC; Dipartimento della funzione pubblica.

La presentazione della segnalazione all'ANAC si effettua collegandosi al sito <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AmministrazioneTrasparente/AltriContCorruzione/SegnIllecitoWhistleblower>, compilando e inviando il modulo seguendo le istruzioni indicate.

Infine l'oggetto della segnalazione potrebbe riguardare dati sensibili che saranno trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali (d.lgs. 196 del 2003).

### **Art. 1) la Premessa**

La premessa è parte integrante del presente Regolamento.

### **Art. 2) Chi è il segnalante anticorruzione (*whistleblower*)**

1. La possibilità di segnalazione riguarda i dipendenti dell'Azienda che in ragione del proprio rapporto di lavoro siano venuti a conoscenza di condotte illecite. Nella nozione di pubblico dipendente sono compresi sia i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto privato, sia i dipendenti con rapporto di lavoro pubblico. Inoltre, dopo l'approvazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013 recepito da questa Azienda con deliberazione n. 257 del 25/02/2014) la segnalazione riguarda anche collaboratori o consulenti, con qualsivoglia tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. Pertanto possono segnalare: i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, gli specializzandi, i tirocinanti, i frequentatori volontari e tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, svolgono attività all'interno dell'Azienda Ospedaliera di Perugia.

2. Il *whistleblower*, all'atto della segnalazione, è tenuto a dichiarare la propria identità. Il RPC, tuttavia, deve prendere in considerazione, per ulteriori verifiche, anche le segnalazioni anonime, vale a dire quelle prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché esse siano relative a fatti di particolare gravità e adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari (cioè quelle che sono in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

### **Art. 3) Oggetto delle segnalazioni**

1. Le condotte illecite oggetto di segnalazione devono riguardare situazioni di cui il *whistleblower* è venuto a conoscenza direttamente in ragione del rapporto di lavoro, in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

## AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

2. Le condotte illecite segnalabili meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II Capo I del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa "dall'esterno".

3. Sono quindi comprese anche le azioni ed omissioni che:

- costituiscono 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);

- possono comportare danni patrimoniali all'Azienda, ad altre Amministrazioni o alla collettività;

- costituiscono violazioni di Codici di Comportamento (nazionale, approvato con D.P.R.n. 62 del 16/04/2013 e aziendale approvato con deliberazione Direttore Generale n. 257 del 25 febbraio 2014)

Inoltre:

- le condotte che possono essere oggetto di segnalazione a titolo esemplificativo: casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

4. Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che egli, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito, e fornisca una segnalazione il più possibile circostanziata e particolareggiata offrendo il maggior numero di elementi per consentire al RPC di effettuare le dovute verifiche.

5. Non possono essere prese in considerazione le segnalazioni riguardanti situazioni di carattere personale, aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa. Né le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

6. La segnalazione di cui al presente Regolamento non assolve né sostituisce gli obblighi previsti dall'art.331 c.p.p., che dispone: 1. *I pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o dei loro servizi, hanno notizia di un reato perseguibile d'ufficio, devono fare denuncia per iscritto, anche quando non sia stata 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.*

# AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

## Art. 4) Contenuto della segnalazione

1. La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili a consentire al RPC di procedere ai dovuti accertamenti e verifiche circa la fondatezza dei fatti segnalati. A tal fine la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) una chiara e completa esposizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- b) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- c) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui si svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## Art. 5) Modalità di presentazione della segnalazione

1. La segnalazione deve essere presentata al RPC compilando l'apposito modulo pubblicato sul sito aziendale e disponibile nell'**Allegato A** al presente regolamento, con le seguenti modalità:

- a mezzo del servizio postale con busta chiusa indirizzata "AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA Piazzale Giorgio Menghini, 8/9 – 06129 Perugia, con la dicitura RISERVATA PERSONALE, con le seguenti ulteriori opzioni:
  - con i dati identificativi del segnalante "in chiaro" e copia del documento di identità, siglato con firma autografa;
  - con un'ulteriore busta chiusa, contenuta nella busta, contenente le generalità del segnalante e copia del documento di identità, siglato con firma autografa;
  - in forma anonima;
- con segnalazione verbale al RPC, il quale deve redigere apposito verbale, adottando le opportune cautele di riservatezza.
- a mezzo di piattaforma informatica collegandosi al sito web dell'Azienda Ospedaliera di Perugia – Amministrazione Trasparente – Altri contenuti Prevenzione della Corruzione.

2. Nel caso di invio cartaceo, è possibile presentare la segnalazione con una dichiarazione diversa dal modulo di cui all'Allegato A, purché completa degli elementi essenziali. Se priva, la dichiarazione non può essere presa utilmente in considerazione.

3. La segnalazione deve essere presentata all'Autorità Nazionale Anticorruzione se riguarda il RPC.

4. La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal RPC deve essere tempestivamente e senza indugio inoltrata a quest'ultimo dal ricevente. Si evidenzia che, ai sensi dell'art.1, comma 14, della Legge 190/2012, la violazione da parte del dipendente dell'Amministrazione, delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione, ivi compresa la tutela del dipendente che segnala condotte illecite ai sensi dell'art.54 – bis, è sanzionabile sotto il

## AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

profilo disciplinare. Si raccomanda quindi al soggetto in questione il più ampio riserbo su ciò di cui è venuto a conoscenza.

5. Qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione al RPC della corruzione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla Procura Ordinaria della Repubblica e alla Corte dei Conti i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

I Pubblici ufficiali (art.357 Codice Penale) sono coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi;

Gli Incaricati di un pubblico servizio ( art. 358 Codice Penale) sono coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

### **Art.6) Gestione e verifica della fondatezza della segnalazione**

1. Il RPC, ricevuta la segnalazione, deve trattare i dati identificativi del segnalante separandoli dal contenuto della segnalazione in modo tale che nell'istruttoria non compaiano dati attraverso i quali risalire all'identità del segnalante.

2. Il RPC prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile richiede chiarimenti al segnalante e/o eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele atte a tutelare l'identità del segnalante. Può procedere a verbalizzazione degli incontri per sua utilità e ai soli fini del prosieguo dell'istruttoria.

3. Il RPC, sulla base di un valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario inoltrerà la segnalazione ai soggetti terzi competenti anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti quali:

- a) il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- b) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- c) l'Autorità giudiziaria, Corte dei conti e l'ANAC, per i profili di rispettiva competenza;
- d) il Dipartimento della funzione pubblica.

4. Nel caso di trasmissione ai soggetti interni all'Azienda, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni all'Azienda informano il RPC dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54- bis del d.lgs. 165 del 2001.

## AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

5. Se nel corso del procedimento disciplinare si evidenziano illeciti, la segnalazione deve essere trasmessa a cura dell'Ufficio Procedimenti Disciplinare all'Autorità giudiziaria competente o all'ANAC.

6. Il RPC deve informare il Direttore Generale e le strutture competenti ai fini dell'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che si rendano necessari per tutelare l'Azienda. Contestualmente procederà a riesaminare il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e, se necessario ne proporrà l'aggiornamento in considerazione dell'evento segnalato.

7. Se all'esito della verifica la segnalazione risulta infondata il RPC l'archivia.

8. La valutazione del RPC dovrà concludersi entro 60 (sessanta) giorni dalla conoscenza della segnalazione.

### **Art. 7) Protezione del *whistleblower***

1. Il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al RPC condotte illecite di cui al presente regolamento, 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. E' fornita protezione da parte di tutti i soggetti che ricevono le segnalazioni: l'Azienda di appartenenza del segnalante e le altre autorità che, attraverso la segnalazione, possono attivare i propri poteri di accertamento e sanzione, ovvero l'ANAC, l'Autorità giudiziaria e la Corte dei conti.

### **Art. 8) Anonimato del *whistleblower***

1. E' tutelata la riservatezza dell'identità del *whistleblower*, i cui dati identificativi devono essere separati dal contenuto della segnalazione adottando dei codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere gestita in modalità anonima e venga associata all'identità del segnalante solo laddove ciò sia strettamente necessario.

2. L'identità del *whistleblower* deve essere mantenuta riservata in ogni contesto successivo la segnalazione, salvo consenso dell'interessato. Anche il contenuto della segnalazione, durante l'intera fase di gestione della stessa, deve mantenersi riservato anche in riferimento alle esigenze istruttorie.

3. Chiunque, per qualsiasi causa, riceva la segnalazione, è tenuto ad inoltrarla senza indugio al RPC e a mantenere la riservatezza di quanto accaduto, sul contenuto e l'identità del segnalante. Si evidenzia che, come già precedentemente riportato, l'art.1, comma 14, della Legge 190/2012, l'inosservanza della tutela del dipendente che segnala condotte illecite ai sensi dell'art.54 – bis, è sanzionabile sotto il profilo disciplinare.

4. Il documento, inteso quale atto di segnalazione, non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti; la denuncia è specificatamente sottratta dal diritto di accesso di cui all'art. 22 e seguenti della l. n. 241 del 1990.

## AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

5. Per quanto riguarda lo specifico contesto 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.
6. Spetta all'Ufficio Procedimenti Disciplinari valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. In ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza, sia nel caso di diniego, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari deve adeguatamente motivare la scelta come previsto dalla legge n. 241 del 1990.
7. E' opportuno che l'Ufficio Procedimenti Disciplinari venga a conoscenza del nominativo del segnalante solamente quando il soggetto interessato chieda sia resa nota l'identità dello stesso per la sua difesa.
8. Gravano sull'Ufficio Procedimenti Disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui è tenuto il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.
9. Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

### **Art. 9) Segnalazioni anonime**

1. La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo che l'Azienda deve comunque prendere in considerazione anche segnalazioni anonime ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari e siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.). In tal caso il trattamento delle segnalazioni anonime avviene attraverso canali distinti e differenti rispetto a quelli previsti per le segnalazioni oggetto del presente regolamento.

### **Art. 10) Segnalazione di comportamenti discriminatori**

1. Il *whistleblower* che ritiene di aver subito una discriminazione collegata alla segnalazione: può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPC, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione, il quale valuta 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 autore della discriminazione.

Il *whistleblower* può darne notizia anche:

## AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

- a) all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, che, 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;
- b) All'Ufficio del contenzioso dell'amministrazione che valuta i presupposti per un eventuale esercizio in giudizio dell'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Azienda Ospedaliera;
- c) All'Ispettorato della Funzione Pubblica; all'Organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle Organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'Azienda; al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, che provvederà, laddove lo riterrà opportuno, a darne tempestiva comunicazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;
- d) Infine può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'Azienda per ottenere un provvedimento d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o il ripristino immediato della situazione precedente oppure l'annullamento (da parte del T.A.R.) del provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro oppure il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente

2. In ogni caso, la segnalazione di misure discriminatorie deve essere trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica, al quale dovrà evidenziarsi che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54- bis d.lgs. 165 del 2001.

### **Art. 11) Responsabilità del *wistleblower***

1. Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.
2. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso dell'istituto oggetto del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente 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.

### **Art. 12) Disposizioni finali**

1. Il personale dipendente e tutti coloro che svolgono, a qualsiasi titolo, attività nell'Azienda Ospedaliera sono tenuti a garantire la massima collaborazione al RPC nell'espletamento dell'attività istruttoria.
2. Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta senza giustificato motivo la collaborazione richiesta dal RPC ovvero rende dichiarazioni false o reticenti è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

## AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

3. L'Azienda intraprende iniziative formative, rivolte ai dipendenti, sull'istituto del *whistleblowing* e sulla procedura per il suo utilizzo, al fine di sensibilizzare il personale ai temi della legalità e l'integrità, affinché diventino argomento di discussione e confronto all'interno di ciascuna Struttura di appartenenza.
4. Per tutto quanto qui non regolato e/o previsto si rinvia: alla Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*"; alla Determinazione n.12 del 28/10/2015 "*Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione*"; alla Delibera dell'ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 "*Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016*".
5. Il presente regolamento è pubblicato sul sito aziendale nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE- Regolamenti.