

**Regolamento per la segnalazione
degli illeciti
ai sensi della Legge 179/2017
(c.d. Whistleblowing)**

**Approvato con Determina
n. 280/ASURDG del 27/05/2019**

Indice

Riferimenti normativi	pag. 3
Definizioni	pag. 3
Fonti normative e criteri generali	pag. 4

Art. 1- Oggetto e finalità	pag. 6
Art. 2- Ambito di applicazione	pag. 6
Art. 3- Oggetto della segnalazione	pag. 7
Art. 4 - Contenuto della segnalazione	pag. 8
Art. 5 - Segnalazioni anonime	pag. 8
Art. 6 –Destinatari e modalità della segnalazione	pag. 9
Art. 7- Adempimenti del RPC	pag. 10
Art. 8 - Tutele riconosciute al segnalante	pag. 12
Art. 9 –Tutela del segnalato	pag. 13
Art. 10 - Responsabilità del Whistleblower	pag. 14
Allegato 1 al regolamento: Modello per la segnalazione di condotte illecite	pag. 15

Riferimenti normativi

Art. 1, comma 51, Legge n. 190 del 6 novembre 2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione";

Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";

Art. 54 bis Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Art. 361, 362 codice penale;

Art. 331 codice di procedura penale;

Definizioni

Ai fini del presente regolamento, i seguenti termini assumono i significati descritti:

- **Segnalante o Whistleblower** – chi è testimone di una condotta illecita nell'ambito lavorativo e riveste la qualifica di cui all'art. 54 bis, comma 2 del DLgs 165/2001 ss.mm.ii;
- **Segnalazione o Whistleblowing** – comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni circostanziate di possibili condotte illecite;
- **Segnalato** – il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione di una condotta illecita;
- **Destinatari della segnalazione** – i soggetti indicati all'art. 54 bis, comma 1 del DLgs 165/2001 ss.mm.ii;
- **Malicious report:** segnalazione calunniosa o diffamatoria e/o manifestamente opportunistica e/o compiuta al solo scopo di danneggiare l'Azienda in generale, il segnalato o altri soggetti nonché ogni altra ipotesi di abuso, utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto;

Fonti normative e criteri generali

Nel nostro ordinamento giuridico è stata introdotto un istituto finalizzato a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, noto nei paesi anglosassoni come "whistleblowing". In particolare l'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001 ss.mm.ii, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 ("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") si inserisce nel quadro del contrasto alla corruzione, disciplinandone un aspetto rilevante e cioè la tutela, anche mediante l'introduzione di regole particolarmente restrittive sulla riservatezza della sua identità, del soggetto che effettua la segnalazione di un illecito.

ASUR intende assicurare la piena tutela del segnalante come previsto dalla richiamata Legge ed al contempo garantire una procedura di verifica della fondatezza delle segnalazioni, nel rispetto dei principi di seguito richiamati a titolo esemplificativo e non esaustivo, quali il principio costituzionale di uguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione, il diritto di difesa sancito dall'art. 24 della Costituzione nonché i diritti connessi agli obblighi inderogabili del datore di lavoro verso tutti i prestatori di lavoro, tra cui quelli sanciti dall'art. 2087 del codice civile.

ASUR conseguentemente, intende apprestare una procedura che tuteli paritariamente sia il segnalante che il segnalato in modo che:

- **Venga garantita la riservatezza dei dati personali del segnalante e del segnalato, salve espresse previsione di legge;**
- **Il segnalante venga protetto da azioni discriminatorie e ritorsive;**
- **Il segnalato sia protetto da mere delazioni da parte dei colleghi, volte solo a danneggiarne la reputazione;**
- **Siano previste le conseguenze dell'abuso della procedura in caso di *malicious* report;**
- **Nessun procedimento disciplinare o altra iniziativa nei confronti del segnalato si possa basare esclusivamente sulla segnalazione;**

L'Amministrazione è quindi tenuta a svolgere ogni accertamento preliminare sulla fondatezza e legittimità della segnalazione nell'ambito di apposita procedura istruttoria di verifica, attenendosi per analogia, pur nei limiti dei poteri istruttori del RPC, ai criteri che, nell'ambito della procedura penale, impongono la necessità di verificare la fondatezza o meno della notizia *criminis*.

Sempre in analogia con tali criteri, qualora in sede di accertamento risulti la infondatezza dell'asserito illecito, la segnalazione del whistleblower, dovrà essere archiviata, fatta salva la responsabilità del segnalante per tutte quelle segnalazioni non solo infondate ma anche perpetrate dolosamente allo scopo di danneggiare l'Azienda in generale o i suoi dipendenti.

La piena tutela da azioni ritorsive introdotta dalla Legge, non può infatti essere invocata strumentalmente dal dipendente, con la conseguenza che possono costituire fonte di responsabilità, in sede penale, civile e disciplinare le ipotesi in cui la segnalazione sia calunniosa o diffamatoria nonché le forme di abuso della procedura di whistleblowing manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare l'Azienda in generale o il denunciato o altri soggetti ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

Art. 1- Oggetto e finalità

1.1 Oggetto del presente Regolamento è la disciplina della procedura aziendale di segnalazione degli illeciti ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179, con la finalità di fornire ai dipendenti di ASUR Marche indicazioni chiare sull'oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni nonché sulle tutele apprestate al segnalante dall'articolo 54 bis del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii. e sulle conseguenze in termini di responsabilità civile, penale e disciplinare nel caso in cui la segnalazione costituisca un "*malicious report*".

1.2 ASUR promuove il Whistleblowing assicurando una procedura che garantisca la serietà delle segnalazioni che devono essere effettuate "*nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione*" al fine di evitare derive pretestuose non legate alla cultura della legalità ma ad aspetti di ordine empatico-relazionale o a motivi personali ispirati da volontà di vendetta o ritorsione.

Art. 2- Ambito di applicazione

2.1 L'ambito di applicazione del presente regolamento è circoscritto dall'art. 54 bis del Dlgs 165/2001, come sostituito dalla Legge 179/2017 e ha ad oggetto la segnalazione di condotte illecite apprese dal dipendente "*in ragione del rapporto di lavoro*", escludendo la rilevanza di notizie di cui abbia avuto conoscenza al di fuori di tale contesto.

2.2 Destinatari della presente procedura sono tutti i soggetti indicati al comma 2, del citato art. 54 bis. Nel caso in cui pervengano segnalazioni di illecito da parte di collaboratori a vario titolo dell'Azienda (consulenti, dipendenti di aziende fornitrici di servizi etc..) vengono applicate a questi ultimi le misure relative al diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante, ma non possono essere applicate le misure relative alla tutela del medesimo in caso di discriminazioni in quanto strettamente connesse con lo status di dipendente di una pubblica amministrazione.

2.3 Le disposizioni di cui al presente Regolamento lasciano inalterata la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati dal dovere di riferire senza ritardo anche, ma non solo, fatti di

corruzione, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale.

L'obbligo di denuncia in base alle suddette previsioni del codice penale e di procedura penale e la possibilità di segnalare illeciti come dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 hanno un diverso rilievo.

La disciplina penalistica si fonda su un vero e proprio obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria, anche ma non solo, riferita ai reati, limitatamente a determinate categorie di soggetti e in presenza di specifici presupposti. La norma contenuta nell'art. 54-bis, oltre ad avere un ambito soggettivo e oggettivo più ampio, è rivolta in particolare a definire il regime di tutela dei segnalanti, dipendenti pubblici, da parte dei soggetti a cui la segnalazione può o deve essere inoltrata.

Art. 3 Oggetto della segnalazione

3.1 Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro ed in occasione dello svolgimento delle mansioni lavorative.

3.2 Non avendo indicato il legislatore un elenco di illeciti che possono costituire oggetto di segnalazione, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardino fondate evidenze di reati contro la Pubblica Amministrazione o comunque di comportamenti contrari a disposizioni di legge o di regolamento o al codice di comportamento dei pubblici dipendenti, che siano commessi ai danni dell'amministrazione e di riflesso, dell'interesse pubblico collettivo.

3.3 La segnalazione può riguardare anche gli illeciti riferiti a procedimenti o processi di strutture diverse rispetto alla struttura organizzativa cui è assegnato il segnalante e delle quali questi sia venuto comunque a conoscenza per ragioni di servizio.

3.4 La segnalazione non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, le quali sono soggette alle procedure di competenza di altre strutture aziendali, in quanto estranee alla ratio del Whistleblowing.

Art. 4 - Contenuto della segnalazione

4.1 La segnalazione, da presentarsi sempre sotto forma scritta e con le modalità di cui all'art. 6 del presente Regolamento, deve contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e a consentire le verifiche e gli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti che ne costituiscono oggetto.

A tal fine è indispensabile che la stessa includa:

- Le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale ricoperta;
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione precisando come se ne è avuta conoscenza;
- L'indicazione della data e del luogo in cui il fatto è stato commesso;
- Le generalità o altri elementi (quali, ad esempio: la qualifica ed il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i comportamenti segnalati;
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non sono prese in considerazione segnalazioni fondate su meri sospetti o voci in quanto è necessario salvaguardare i diritti del/i dipendente/i cui la segnalazione si riferisce.

Art.5 - Segnalazioni anonime

5.1 Non sono prese in considerazione le segnalazioni anonime anche se presentate con le modalità previste dalla presente procedura non rientrando le stesse per espressa volontà del legislatore, nel campo di applicazione dell'art. 54 bis, che appresta tutela solo al dipendente pubblico che si identifica mentre diversamente non può essere assicurata alcuna tutela.

5.2 ASUR intende in ogni caso attenersi a criteri propri della procedura penale secondo cui una denuncia anonima non può essere posta a fondamento di atti tipici d'indagine e nel caso della amministrazioni pubbliche degli atti tipici che ne esprimono le prerogative rispetto ai propri dipendenti.

Art. 6 –Destinatari e modalità della segnalazione

6.1 Il soggetto preposto alla ricezione delle segnalazioni effettuate ai sensi del presente Regolamento è il Responsabile Aziendale della Prevenzione della Corruzione, fermo restando che, ai sensi dell' art. 54 bis comma 1, del D.Lgs. 165/2001, la segnalazione può essere resa direttamente anche all'autorità giudiziaria ordinaria, alla Corte dei conti ed all'ANAC.

6.2 La segnalazione indirizzata al RPC deve essere redatta obbligatoriamente secondo lo schema guida del modulo di cui all'allegato 1 al presente Regolamento e deve essere corredata da un documento di identità in corso di validità nonché indicare un recapito telefonico e di posta elettronica per eventuali contatti. In assenza delle generalità del segnalante o della sottoscrizione o dell'allegazione di valido documento di identità, la segnalazione non viene presa in considerazione.

6.3 La segnalazione può essere trasmessa con le seguenti modalità alternative che assicurano che, nel rispetto delle garanzie previste dalla norma, l'identità del Segnalante sia conosciuta solo dal RPC:

- Invio del modulo all'indirizzo PEC: rpct.asur@emarche.it
- Invio del modulo all'indirizzo e –mail: rpct.asur@sanita.marche.it;
- consegna diretta del modulo al RPC;
- Invio del modulo a mezzo servizio postale, inserito in busta chiusa indirizzata esclusivamente al **Responsabile Prevenzione Corruzione** - ASUR Marche, Via Oberdan n. 2, 60122 – Ancona (AN), con la dicitura **RISERVATA PERSONALE – NON APRIRE.**

E' escluso l'uso del Servizio di Posta interna ed altre forme di trasmissione in quanto non idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Art. 7- Adempimenti del RPC

7.1 ASUR ritiene indispensabile garantire una procedura di indagine interna finalizzata all'accertamento della veridicità dei fatti oggetto di segnalazione, la cui gestione è affidata al RPC che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

7.2 Il RPC effettua un primo screening di ammissibilità della segnalazione e quindi verifica:

- Se la segnalazione contenga l'esposizione di fatti che appaiono meritevoli di considerazione e/o approfondimento e si tratti di circostanze verificabili;
- Se la segnalazione abbia lo scopo di sottoporre all'attenzione fatti rientranti nella ratio del Whistleblowing e quindi "nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione";
- Se la segnalazione abbia ad oggetto l'esposizione delle questioni indicate all'art. 3, punto 3.4 del presente Regolamento;

Qualora ad una preliminare e sommaria disamina, la segnalazione: riguardi questioni estranee alla ratio dell'istituto, risulti manifestamente infondata, contenga l'esposizione di lamentele e/o questioni personali inerenti il rapporto di lavoro (cfr art. 3, punto 3.4 del presente Regolamento), integri una fattispecie esclusa dall'applicazione del presente Regolamento, il RPC non provvede all'apertura di alcuna posizione dandone comunicazione, succintamente motivata, al segnalante.

7.3 Il RPC, fuori dai casi di cui al superiore punto 7.2, prende in carico la segnalazione cui viene attribuito un numero di protocollo riservato e provvede ad aprire il relativo fascicolo.

Per le finalità di cui al punto che precede viene utilizzato apposito data base in cui nel rispetto della riservatezza sulla identità del segnalante, sono indicate le seguenti informazioni minime:

1. Numero di protocollo della segnalazione e numero progressivo di identificazione del fascicolo;
2. Modalità di presentazione (telematica/cartacea);
3. Ambito aziendale interessato dalle condotte illecite oggetto di segnalazione;
4. Ambito normativo/operativo interessato dalle condotte illecite oggetto di segnalazione;
5. Stato della trattazione (acquisita, in corso di trattazione, definita a seguito di istruttoria e chiusa secondo le specifiche di cui al punto **7.5**).

L'avvenuta presa in carico della segnalazione e l'avvio della fase di accertamento vengono comunicati al segnalante cui viene resa nota anche la conclusione dell'accertamento nel caso in cui la segnalazione sia archiviata per infondatezza.

7.4 Il RPC svolge direttamente ogni attività ritenuta necessaria all'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle circostanze e può avvalersi del supporto e della collaborazione delle strutture e funzioni aziendali, che sono tenute a rispondere alle richieste di condivisione di specifiche informazioni e/o documenti necessari all'indagine interna.

Nel caso in cui ai fini istruttori sia necessario trasmettere copia della segnalazione alle strutture/soggetti aziendali che collaborano all'indagine, la stessa subirà un processo di anonimizzazione e sarà oscurata in corrispondenza dei dati identificativi del segnalante e di ogni altro elemento che consenta di ricondurvi lo scritto.

7.5 L'attività di accertamento potrà avere i seguenti esiti in relazione ai quali dovrà essere esplicitata apposita motivazione:

- Segnalazione archiviata per infondatezza all'esito dell'indagine interna;
- Segnalazione accertata come fondata e inviata all'Ufficio Provvedimenti Disciplinari
- Segnalazione accertata come fondata e inviata all'ANAC
- Segnalazione accertata come fondata e inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica
- Segnalazione accertata come fondata e inviata alla Procura della Repubblica
- Segnalazione accertata come fondata e inviata alla Procura della Corte dei conti.

In caso di archiviazione la motivazione viene formalizzata in apposito atto del RPC che viene conservato nel fascicolo di riferimento. In tutti gli altri casi la motivazione è formalizzata nella nota di trasmissione agli Uffici/Autorità competenti sopra indicati e del pari conservata nel fascicolo di riferimento.

7.6 Con specifico riferimento ai casi di responsabilità disciplinare, qualora dagli accertamenti svolti emerga con certezza la veridicità dei fatti segnalati e la rilevanza disciplinare degli stessi, l'RPC, trasmette gli atti all'UPD per il relativo seguito e per conoscenza al dipendente interessato dalla segnalazione. Inoltre laddove ne sussistano i presupposti ed il relativo

obbligo di legge, provvede ad effettuare l'invio della segnalazione anche alle autorità su indicate in relazione alla fattispecie ricorrente.

7.7 Il RPC è tenuto ad archiviare e conservare tutta la documentazione relativa alla segnalazione, in luoghi idonei ad evitare l'accesso di terzi.

7.8 Il RPC redige semestralmente una relazione riepilogativa a carattere generale, delle indagini effettuate e delle evidenze emerse, sempre nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti, che viene condivisa con le funzioni o strutture aziendali interessate, al fine di garantire piani d'intervento adeguati e l'adozione di azioni a tutela dell'Azienda.

Art. 8 - Tutele riconosciute al segnalante

8.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante e sottrazione della segnalazione al diritto di accesso.

L'identità del segnalante viene protetta, in ogni contesto successivo alla segnalazione, ai sensi dell'art. 54 bis comma 3, fatta eccezione:

- per i casi in cui sia configurabile una sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia o nel caso di responsabilità civile, per lo stesso titolo, per dolo o colpa grave;
- per i casi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

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

Ai sensi dell'articolo 54 bis, comma 4, del DLgs 165/2001 la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e pertanto il documento contenente la segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di interessati.

8.2 Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Il dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non può essere, sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

L'adozione di misure ritenute ritorsive, nei confronti del segnalante e' 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.

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2 dell'art. 54 bis, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

E' a carico dell'amministrazione dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione sono nulli. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Art. 9 – Tutela del segnalato

9.1 Al fine di evitare abusi, nella fase di accertamento della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, è preclusa l'attivazione di procedimenti disciplinari e/o l'adozione di qualsivoglia altra misura nei confronti del segnalato.

Non può essere attivato alcun procedimento disciplinare e/o qualsiasi altra iniziativa, esclusivamente sulla base della segnalazione e dei fatti ivi rappresentati

Solo qualora all'esito dell'indagine interna emerga la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e ne sia accertata la rilevanza disciplinare, potrà essere dato l'avvio al

procedimento disciplinare nel rispetto della Legge, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e del Regolamento Aziendale per i Procedimenti Disciplinari tempo per tempo vigenti.

9.2 Al segnalante non è dovuta alcuna comunicazione in merito all'eventuale avvio di procedimento disciplinare nei confronti del segnalato ed al relativo esito né in merito a qualsivoglia altra azione eventualmente intrapresa.

9.3 Nelle more della conclusione della istruttoria interna, ASUR pone in essere tutte le misure necessarie a garantire anche la riservatezza dell'identità del segnalato.

Art. 10 - Responsabilità del Whistleblower

10.1 Le tutele di cui all'articolo 54 bis, comma 1, del Dlgs 165/2001 ss.mm.ii, sono circoscritte all'ambito della pubblica amministrazione di appartenenza del segnalante, operando esclusivamente all'interno del rapporto di lavoro.

10.2 Resta impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del dipendente che segnala illeciti, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria nonché in tutti gli altri casi di abuso dell'istituto, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare l'Azienda in generale, il segnalato o altri soggetti ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto e della presente procedura di attuazione.

10.3 Qualora dall'accertamento istruttorio emerga che la segnalazione è un c.d. *malicious report*, in quanto presenta le caratteristiche di cui al punto 10.2 che precede, il RPC trasmette gli atti all'UPD per il relativo seguito e per conoscenza al dipendente "segnalante". Dalla data riportata nella segnatura di protocollo di acquisizione della missiva dell'RPC da parte dell'UPD, decorrono i termini per la contestazione di addebiti al dipendente.

10.4 Il RPC procede al contempo, laddove ne sussistano i presupposti ed il relativo obbligo di legge, a presentare esposto - denuncia ai sensi dell'art. 331 c.p.p. alla competente Procura della Repubblica per l'accertamento della eventuale responsabilità penale e comunque salve le azioni civili ex art. 2043 cc., in particolare per il danno all'immagine nonché all'integrità biologica e morale del dipendente ingiustamente incolpato.

Allegato 1 al Regolamento

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

nome e cognome del segnalante	
qualifica attuale	
incarico di servizio attuale	
sede di servizio attuale	
qualifica all'epoca della condotta illecita segnalata se diversa da quella attuale	
incarico di servizio all'epoca della condotta illecita segnalata se diverso da quello attuale	
sede di servizio all'epoca della condotta illecita segnalata se diversa da quella attuale	
Tel/cell	
E-mail	
Specificare come preferisce essere contattato qualora necessario	
data/periodo in cui è stata posta in essere la condotta illecita:	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
luogo fisico in cui è stata posta in essere la condotta illecita:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
descrizione della condotta illecita: (condotta ed evento)	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

	<hr/> <hr/>
<p>ritengo che condotta illecita commessa o tentata sia:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> penalmente rilevante; <input type="checkbox"/> posta in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> suscettibile di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico; <input type="checkbox"/> suscettibile di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione; <input type="checkbox"/> altro (specificare) <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Modalità di conoscenza condotta illecita</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>autore/i della condotta illecita (indicare i dati anagrafici e ogni altro elemento idoneo all'identificazione)</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>altri eventuali soggetti a conoscenza della condotta illecita e/o in grado di riferire sulla medesima (indicare i dati anagrafici ed ogni</p>	<hr/> <hr/> <hr/>

altro elemento idoneo all'identificazione)	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
eventuali documentazione a sostegno della segnalazione (da allegare)	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

Il sottoscritto segnalante dichiara aver preso visione del Regolamento aziendale per la segnalazione degli illeciti ai sensi della Legge 179/2017 (c.d. Whistleblowing) approvato con Determina n. _____ del _____

LUOGO _____ DATA _____

FIRMA _____