

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ATS Brescia

*Agenzia di Tutela della Salute di Brescia*

*Sede Legale: viale Duca degli Abruzzi, 15 – 25124 Brescia*

Tel. 030.38381 Fax 030.3838233 - [www.ats-brescia.it](http://www.ats-brescia.it)

Posta certificata: [protocollo@pec.ats-brescia.it](mailto:protocollo@pec.ats-brescia.it)

Codice Fiscale e Partita IVA: 03775430980

DECRETO n. 349

del 22/06/2018

Cl.: 1.1.02

OGGETTO: Modifica Regolamento di cui al Decreto D.G. n. 613/2017 relativo alla procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 a seguito dell'entrata in vigore della L. n.179 del 30.11.2017.

**II DIRETTORE SOCIOSANITARIO – Dr.ssa Annamaria Indelicato  
nominato con Decreto D.G. n. 99 del 16.03.2016**

**Direttore Generale f.f. – ai sensi dell'art. 3 c. 6 D.Lgs. n. 502/92  
e dell'art. 3 D.Lgs. 171/2016**

Acquisiti i **pareri** del  
DIRETTORE SANITARIO F.F.  
e del  
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dr.ssa Lucilla Zanetti

Dott.ssa Teresa Foini



---

IL DIRETTORE GENERALE F.F.

Richiamati:

- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, che, nel dettare disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, ha inserito, ad opera dell'articolo 1 comma 51, l'articolo 54 bis del D.Lgs. n.165/2001, che ha introdotto una compiuta disciplina in ordine alla tutela da assicurare al dipendente pubblico che segnali un illecito delineando una protezione generale e astratta che necessita di essere completata con concrete misure di tutela del dipendente, il quale, per effettuare la propria segnalazione, deve poter fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace che non lo esponga a misure discriminatorie. Siffatta tutela è insita nell'interesse oggettivo dell'ordinamento, funzionale all'emersione dei fenomeni di corruzione e di cattiva gestione della cosa pubblica e riconduce la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge. L'adozione delle iniziative necessarie è infatti prevista nell'ambito del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), che l'Agenzia ha predisposto ai sensi dell'art. 1, co. 8, della legge 190/2012;
- il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 72/2013 – aggiornato con Determina ANAC n. 12 del 28.10.2015 – che ha demandato alle pubbliche amministrazioni l'adozione dei "necessari accorgimenti tecnici" volti ad assicurare concreta attuazione alla tutela del dipendente che effettui segnalazioni di cui all'articolo 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- la Delibera ANAC n. 831 del 03.08.2016 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione e la successiva n. 1208 del 22.11.2017 di approvazione dell'aggiornamento 2017;
- la D.G.R. n. 2871 del 12.12.2014 di approvazione della "Disciplina delle misure per la tutela del dipendente regionale che segnala illeciti (whistleblower)" e la DGR n. 4878 del 07.03.2016 che ha disposto:
  - che gli enti di cui all'Allegato A1) della L.R. n. 30/2006 che non avessero ancora approvato uno specifico Regolamento si conformassero alla disciplina regionale in ordine alla segnalazione di illeciti di cui alla D.G.R. n. 2871/2014;
  - che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione di ogni ente trasmetta una relazione periodica alla Direzione Generale Presidenza – Sistema dei Controlli, Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Privacy Officer in ordine all'efficacia ed agli esiti dell'istituto in argomento;
- la Determina ANAC n. 6 del 28.04.2015 ad oggetto "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)";
- il Piano di prevenzione della corruzione per il triennio 2018-2020 approvato con Decreto D.G. n. 57 del 31.01.2018;
- il Codice di Comportamento approvato con Decreto D.G. ASL n. 49 del 30.01.2014 e aggiornato con Decreto D.G. ASL n. 69 del 05.02.2015;

Evidenziato che l'attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere le segnalazioni di illecito è riconducibile all'istituto, di origine anglosassone, denominato whistleblowing;

Atteso che, per quanto sopra:

- con Decreto D.G. ASL n. 591 del 27.11.2014 sono stati regolamentati gli aspetti inerenti: le modalità della segnalazione, la tutela della riservatezza del denunciante e le modalità di accertamento dei fatti;



- con Decreto D.G. ASL n. 568 del 29.10.2015 la procedura di che trattasi è stata adeguata alle disposizioni regionali e nazionali (ANAC) nel frattempo intervenute e sopra richiamate;
- con Decreto D.G. n. 613 del 25.10.2017 sono state riviste le modalità di segnalazione di illeciti e irregolarità; in particolare è stata sostituita la piattaforma in uso progettata dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali con analoga soluzione, raggiungibile dalla sezione intranet dell'Agazia, conforme alle indicazioni ed alle caratteristiche contenute nelle Linee Guida ANAC;

Dato atto che in data 29.12.2017 è entrata in vigore la L. 29.12.2017 n. 179 che, nel modificare l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, ha previsto, per quanto attiene all'ambito pubblicitario, che il whistleblower (segnalante/denunciante) non possa essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano effetti sfavorevoli sulle condizioni di lavoro e ha sancito il divieto di rivelare l'identità del segnalante dell'illecito nel procedimento disciplinare (con alcuni limiti), nel procedimento contabile fino alla chiusura della fase istruttoria e nel procedimento penale (nei modi e nei limiti del segreto degli atti di indagine di cui all'art. 329 del c.p.c.);

Evidenziati i seguenti aspetti caratterizzanti l'istituto de quo, anche quali emergenti dalla succitata modifica normativa:

- applicazione della Procedura, con particolare riguardo alle modalità di segnalazione ed alle tutele accordate, ai soli dipendenti dell'Agazia;
- applicazione delle tutele previste per il segnalante dipendente (con particolare riguardo alla riservatezza) e nei limiti della compatibilità, anche ai collaboratori dell'Agazia, nonché ai lavoratori ed ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'Agazia;
- chiara distinzione tra segnalazione di illecito e obbligo di denuncia ai sensi degli articoli art. 331 e 347 c.p.p. (obbligo che fa capo ai dipendenti nella loro qualità di pubblico ufficiale e/o incaricato di pubblico servizio nonché a quelli con qualifica di ufficiali di polizia giudiziaria non per le sole fattispecie di corruzione ma per tutte i reati perseguibili d'ufficio) con la conseguenza che la segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione laddove ne ricorrano i presupposti non sostituisce quella dovuta, quale obbligo giuridico penalmente sanzionato (articolo 361 e 362 c.p.), nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- sottrazione del diritto di accesso nell'ambito dei limiti, in quanto compatibili, di cui al Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ad atti e documenti amministrativi e del diritto di accesso civico a dati, informazioni e documenti prodotti o detenuti dall'ATS di cui al Decreto D.G. n. 356 del 07.07.2017;
- cessazione delle forme di tutela per il segnalante - in particolare segretezza della propria identità e sottrazione del diritto di accesso alla segnalazione - nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità per reati di calunnia, diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;

Ritenuto, sulla base della proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Dott.ssa Lucia Branca Vergano - illustrata nell'ambito dell'Ufficio di Direzione del 7 giugno u.s. - di dover adeguare il Regolamento alle nuove disposizioni normative come sopra esplicitate;

Atteso che la stessa, in qualità di Responsabile del procedimento, attesta la regolarità tecnica del presente provvedimento

Dato atto che dal presente provvedimento non discendono oneri per l'Agazia;



Atteso che il parere del Direttore Sociosanitario è assorbito nella funzione esercitata di Direttore Generale f.f.;

Acquisiti i pareri del Direttore Sanitario f.f., Dr.ssa Lucilla Zanetti e del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Teresa Foini che attesta, altresì, la legittimità del presente atto;

D E C R E T A

- a) di modificare il Regolamento approvato con Decreto D.G. n. 613 del 25.10.2017 per la segnalazione di illeciti e irregolarità ai sensi dell'art.54 bis del D.Lgs. 165/2001 nel testo che si allega al presente provvedimento (all. "A" composto da n. 10 pagine);
- b) di disporre, che la procedura oggetto di approvazione sostituisce con effetto immediato quella contenuta nel succitato Decreto D.G. n. 613/2017;
- c) di demandare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione la pubblicazione della presente procedura regolamentare - con adeguata informativa ai dipendenti - sul sito dell'Agenzia, in "Amministrazione Trasparente" (Sezione Altri Contenuti - Prevenzione della Corruzione) e sulla sezione intranet, e la comunicazione in ordine alla sua approvazione al Collegio Sindacale, al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ed al Direttore del Sistema dei Controlli, Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Privacy Officer della Direzione Generale Presidenza della Regione Lombardia;
- d) di dare atto che dal presente provvedimento non discendono oneri per l'Agenzia;
- e) di dare atto che il presente provvedimento è sottoposto al controllo del Collegio Sindacale, in conformità ai contenuti dell'art. 3-ter del D.Lgs. n. 502/1992 ess.mm.ii. e dell'art. 12, comma 14, della L.R. n. 33/2009;
- f) di disporre, a cura del Servizio Affari Generali e Legali, la pubblicazione all'Albo on-line - sezione Pubblicità legale - ai sensi dell'art. 17, comma 6, della L.R. n.33/2009, e dell'art. 32 della L. n. 69/2009, ed in conformità al D.Lgs. n.196/2003 e secondo le modalità stabilite dalle relative specifiche tecniche.

Firmato digitalmente dal Direttore Generale f.f.  
Dr.ssa Annamaria Indelicato



## Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità WHISTLEBLOWING

### 1. PREMESSA

L'articolo 54 bis del d.lgs. 165/2001, come introdotto dall'articolo 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha previsto nell'ordinamento italiano una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito (c.d. whistleblowing).

Il whistleblower è chi testimonia un illecito o una irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, a chi è legittimato ad intervenire. Egli svolge un ruolo di interesse pubblico dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità.

In quest'ottica il whistleblowing – il cui scopo principale è quello, per lo più, di prevenire la commissione di illeciti – è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

La procedura, di seguito descritta ed elaborata sulla base del contributo di Transparency International Italia (*Whistleblowing – domande e risposte – prima edizione Aprile 2013*), tenuto conto del Piano Nazionale Anticorruzione, della DGR 2871 del 12.12.2014 e delle Linee Guida Anac di cui alla Determina n. 6 del 28 aprile 2015, intende fornire al segnalante/whistleblower chiare indicazioni operative circa: oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, forme di tutela che vengono assicurate.

Il segnalante deve essere un dipendente dell'Agenzia.

### 2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Poiché non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing, si considerano rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

Le segnalazioni possono pertanto riguardare condotte:

fraudolente (es. omesse/falsificate rilevazioni cartellino marcatempo) o corruttive,  
illegali (es. furto, violenza, molestie, danni a beni o alle attrezzature dell'Agenzia, utilizzo di beni e attrezzature dell'amministrazione per scopi privati),  
non etiche (es. manomissione di dati e documenti dell'Agenzia; utilizzo per finalità personali di documenti e banche dati),  
in violazione del codice di comportamento nazionale e /o dell'Agenzia o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare,  
suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'ATS o ad altro ente pubblico,  
suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'ATS,  
suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Risorse Umane e del Comitato Unico di Garanzia.



Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro" e, quindi, ricomprendono sia quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito sia quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppur in modo casuale. Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Non è comunque necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo, invece, sufficiente che lo stesso, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra descritto.



### 3. AMBITO DI APPLICAZIONE

#### a Denuncia di fatti raffiguranti ipotesi di reato

Qualora il segnalante/dipendente rivesta la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi di un illecito penale perseguibile d'ufficio, il dipendente ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 347 e dall'art. 331c.p.p.

Della denuncia presentata dovrà essere contestualmente effettuata segnalazione con le modalità di seguito descritte al par. 4 al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ad eccezione del caso in cui sia quest'ultimo oggetto della denuncia. In tale ipotesi il dipendente dovrà effettuare specifica segnalazione all'ANAC.

Rientrano nelle categorie di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ai sensi, rispettivamente, degli articoli 357 e 358 c.p., i dipendenti con qualifica dirigenziale e quelli inquadrati nella categoria D (compreso il livello economico DS). Tutti gli altri dipendenti hanno, comunque, l'obbligo di riferire al proprio dirigente per le conseguenti incombenze di competenza.

#### b. Denuncia di fatti raffiguranti ipotesi di danno erariale

Per i fatti che possano dar luogo a responsabilità per danni cagionati alla finanza pubblica, sono tenuti alla denuncia alla Procura regionale della Corte di Conti (sezione giurisdizionale) per espressa previsione normativa (tenuto conto delle indicazioni di cui alla nota interpretativa del Procuratore Generale presso la Corte dei Conti del 2 agosto 2007, prot. N. PG 9434/2007/P):

- gli organi di vertice delle amministrazioni (art. 53 R.D. 1214/1934): Direttore Generale;
- gli organi di controllo per eventuali fatti dannosi per la finanza pubblica (art. 20, comma 2, del D.P.R. n. 3/1957): Collegio Sindacale;

Nei confronti dei dipendenti e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione si configura, comunque, un dovere di segnalazione nei confronti dei soggetti tenuti alla denuncia con possibile coinvolgimento degli stessi in caso di omessa o ritardata segnalazione di fatti causativi di danno erariale.

Della denuncia presentata dovrà essere contestualmente effettuata segnalazione al responsabile della Prevenzione della Corruzione, ad eccezione del caso in cui sia esso soggetto della denuncia. In tale ipotesi si dovrà effettuare specifica segnalazione all'ANAC in conformità alle procedure dalla stessa Autorità definite e pubblicate sul relativo sito istituzionale.



### **c. Segnalazione di altri illeciti e irregolarità**

Il segnalante deve fornire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione deve, pertanto, contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Agenzia;
- b) indicazione dell'eventuale Autorità (Giudiziaria) cui è già stata inviata la segnalazione;
- c) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione (con precisazione, se conoscibile, della natura del fatto oggetto di segnalazione);
- d) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- e) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- f) indicazione di eventuali soggetti privati/imprese coinvolti;
- g) modalità in cui il segnalante è venuto a conoscenza del fatto;
- h) descrizione del fatto;
- i) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- j) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- k) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

### **Alla segnalazione deve essere unita copia di un valido documento d'identità.**

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione dal RPC per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

## **4. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

Per effettuare una segnalazione di illecito l'Agenzia mette a disposizione dei propri dipendenti uno specifico sistema informatico raggiungibile dalla sezione *intranet* conforme alle indicazioni ed alle caratteristiche contenute nelle Linee Guida ANAC.

Al fine di garantire la protezione dei dati trasmessi, il sistema di segnalazione utilizza protocolli di comunicazione cifrata.

Il segnalante deve fornire i propri dati identificativi e un indirizzo email, al quale il sistema invierà una notifica di corretta ricezione della segnalazione. Non sono consentite segnalazioni anonime attraverso il sistema informatico.

Al segnalante viene garantita, in conformità alle vigenti disposizioni, la riservatezza in ordine alla propria identità. Tuttavia le disposizioni a tutela della riservatezza e di esclusione dell'accesso documentale incontrano i limiti descritti nel paragrafo 6 del presente documento; le stesse non sono riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, la riservatezza non può essere opposta (es. indagini penali, tributarie, amministrative, ispezioni etc.).



La segnalazione – gestita attraverso il sistema sopra descritto – viene trasmessa al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell’Agenzia (RPC) ed ai collaboratori di tale Funzione.

Qualora il dipendente intenda effettuare una segnalazione all’ANAC si dovrà attenere alle modalità dalla stessa definite con le Linee Guida di cui alla Determinazione del 28 aprile 2015 nonché al comunicato del Presidente del 6 febbraio 2018 " *segnalazione di illeciti presentate dal dipendente pubblico (.c.d. Whistleblower)*" il quale prevede che, a partire dall'8 febbraio 2018, è operativa l'applicazione informatica Whistleblower per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti, applicazione che garantisce l'anonimato del segnalante il quale, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal sistema, potrà dialogare con l'ANAC in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Ogni segnalazione all'ANAC va effettuata utilizzando solo ed esclusivamente la piattaforma informatica.

I titolari di incarico di lavoro autonomo, i lavoratori ed i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell’Agenzia ed i cittadini che intendono effettuare una segnalazione di illecito al RPC devono indirizzarla al RPC.

Nei confronti dei titolari di incarico di lavoro autonomo nonché dei lavoratori e dei collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell’Agenzia vengono assicurate – nei limiti della compatibilità – le stesse tutele garantite al dipendente e descritte al par. 6.

Devono, parimenti, essere indirizzate al RPC eventuali segnalazioni anonime.

Il RPC da’ conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all’interno della relazione annuale di cui all’articolo 1 comma 14 della legge 190/2012 da pubblicare sul sito dell’Agenzia.

Il RPC provvede, inoltre, a relazionare in ordine alle segnalazioni pervenute, alla Direzione Generale - Presidenza – Sistema dei Controlli, Prevenzione alla Corruzione, Trasparenza e Privacy Officer secondo le tempistiche e le modalità dalla medesima struttura indicate in esecuzione alla DGR n. 4878 del 7.03.2016.

## **5. ATTIVITA’ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate unicamente al RPC che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza/segretezza, effettuando ogni necessaria verifica istruttoria, anche avvalendosi delle competenti strutture dell’Agenzia individuate nelle seguenti:

- Servizio Affari Generali e Legali
- Servizio Risorse Umane
- Funzione di Internal Auditing
- Servizio Risorse Economico Finanziarie
- Servizio Information & Communication Technology

Laddove non vi siano chiare ipotesi di reato il RPC potrà inoltrare la segnalazione al dirigente responsabile della Struttura in cui si è verificato il fatto per l’acquisizione di elementi informativi e istruttori. In tale ipotesi dovrà essere inoltrato solamente il contenuto della





segnalazione espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

La segnalazione ha esclusivamente la funzione di allerta; il RPC è tenuto ad approfondire, accertare, verificare, segnalare ai soggetti competenti per l'adozione degli opportuni e necessari provvedimenti.

In particolare, qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile dell'assetto di appartenenza dell'autore della violazione affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- b) qualora il fatto segnalato sia ascrivibile ad un dirigente, a trasmettere gli atti al dirigente sovraordinato, che provvede all'eventuale esercizio dell'azione disciplinare;
- c) ad inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente e all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- d) al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- e) ad informare il Direttore Generale anche ai fini di un'eventuale denuncia di danno erariale alla Corte dei Conti (come previsto al par. 3).

L'autorità disciplinare è, comunque, tenuta ai sensi dell'articolo 331 c.p.p. ad effettuare, qualora ne ricorrano i presupposti, denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria 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. 165/2001.

Qualora, all'esito dell'attività istruttoria, da concludere entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione, la stessa risulti infondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione provvederà ad archiviare la pratica dando conto dell'attività espletata e dei relativi esiti in apposito verbale, informando il segnalante.

Sono assicurati il rispetto delle norme poste dall'ordinamento a tutela dei dati personali del segnalante e del segnalato, nonché tempi di conservazione non eccedenti le finalità del trattamento e conformi al Massimario di scarto in vigore.

## **6. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)**

### **A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**

Ad eccezione dei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante a titolo di calunnia o di diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.



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

In particolare:

- Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell' incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile nel procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del c.p.c. o, comunque, fino a quando l'imputato non ne può avere conoscenza comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.
- Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii nell'ambito dei limiti, per quanto compatibili, di cui al Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ad atti e documenti amministrativi e del diritto di accesso civico a dati, informazioni e documenti prodotti o detenuti dall'ATS di cui al Decreto DG n. 356 del 07/07/2017.

Il diritto di accesso è, per contro, consentito nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Nell'ambito dei suddetti limiti, la segnalazione, pertanto, non può essere oggetto né di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti in quanto rientrante nelle ipotesi di esclusione di cui all'articolo 24 comma 1 lett. a) della legge n. 241/1990 e s.m.i.

### **B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura 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.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che segnala illeciti di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro in ogni caso non può essere demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti (o collaboratori) dell'ATS.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito: deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPC che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

---

**ATS Brescia – Sede Legale: viale Duca degli Abruzzi, 15 – 25124 Brescia**

Tel. 030.38381 Fax 030.3838233 - [www.ats-brescia.it](http://www.ats-brescia.it)

Posta certificata: [protocollo@pec.ats-brescia.it](mailto:protocollo@pec.ats-brescia.it)

Codice Fiscale e Partita IVA: 03775430980



a) al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione.

Il Responsabile della struttura 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;

b) 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;

7

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali.

L'ANAC informa il Dipartimento per la funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o altri organismi di garanzia o 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 Dirigenti/funzionari dell'Agenzia, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato detta misura una sanzione amministrativa pecuniaria da € 5.000, a € 30.000.

E' a carico dell'Agenzia dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate da Dirigenti/funzionari nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati da Dirigenti/funzionari dell'Agenzia sono nulli.

## 7. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, 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 oggetto della presente procedura.



## Appendice normativa

### **D.Lgs. 30.03.2001, n. 165.**

#### **Art. 54 bis. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.**

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'[articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190](#), ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'[articolo 3](#), il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'[articolo 2043 del codice civile](#). La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

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

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli [articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241](#), e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. 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, 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. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da



10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 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 o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

### **Codice Penale**

#### **Art. 357 Nozione del pubblico ufficiale**

Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali 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.

#### **Art. 358 Nozione della persona incaricata di un pubblico servizio**

Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio 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. 361. Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale.**

Il pubblico ufficiale, il quale omette o ritarda di denunciare all'autorità giudiziaria, o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, un reato di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni, è punito con la multa da euro 30 a euro 516. La pena è della reclusione fino ad un anno, se il colpevole è un ufficiale o un agente di polizia giudiziaria, che ha avuto comunque notizia di un reato del quale doveva fare rapporto. Le disposizioni precedenti non si applicano se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa.

#### **Art. 362. Omessa denuncia da parte di un incaricato di pubblico servizio.**

L'incaricato di un pubblico servizio che omette o ritarda di denunciare all'autorità indicata nell'articolo precedente un reato del quale abbia avuto notizia nell'esercizio o a causa del servizio, è punito con la multa fino a euro 103. Tale disposizione non si applica se si tratta di un reato punibile a querela della persona offesa, né si applica ai responsabili delle comunità terapeutiche socio-riabilitative per fatti commessi da persone tossicodipendenti affidate per l'esecuzione del programma definito da un servizio pubblico.

### **Codice di Procedura Penale**

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



## ATS Brescia

1. Salvo quanto stabilito dall'articolo [347](#), i [pubblici ufficiali](#) e gli [incaricati di un pubblico servizio](#) che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di un reato perseguibile di ufficio, devono farne [denuncia](#) per iscritto, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuito.
2. La denuncia è presentata o trasmessa senza ritardo al pubblico ministero o a un ufficiale di polizia giudiziaria.
3. Quando più persone sono obbligate alla denuncia per il medesimo fatto, esse possono anche redigere e sottoscrivere un unico atto
4. Se, nel corso di un procedimento civile o amministrativo, emerge un fatto nel quale si può configurare un [reato perseguibile di ufficio](#), l'autorità che procede redige e trasmette senza ritardo la denuncia al pubblico ministero.

10

### **Art. 347. Obbligo di riferire la notizia di reato.**

1. Acquisita la [notizia di reato](#), la [polizia giudiziaria](#), senza ritardo, riferisce al [pubblico ministero](#), per iscritto, gli elementi essenziali del fatto e gli altri elementi sino ad allora raccolti, indicando le fonti di prova e le attività compiute, delle quali trasmette la relativa documentazione .