

**DELIBERAZIONE  
DEL DIRETTORE GENERALE**

**- Dott. Fernando Antonio Compostella -  
nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto  
n. 195 del 30.12.2015 e  
confermato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto  
n. 160 del 30.12.2016**

**OGGETTO: Rivisitazione procedura per la tutela della segnalazione  
di illeciti (Whistleblowing) – Legge n. 179/2017**

Struttura Ufficio per la trasparenza e l'anticorruzione

Si attesta l'avvenuta regolare istruttoria  
del presente provvedimento proposto  
per l'adozione in ordine alla legittimità  
con ogni altra disposizione regolante la materia.

Il Responsabile  
Dr.ssa Carla Schiavi

-----

Il Responsabile RPCT Dott.ssa Carla Schiavi riferisce quanto segue:

Con Decreto del Direttore Generale, n. 362 del 30/06/2014 l'ex Azienda ULSS 18 di Rovigo ha approvato la procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità, in applicazione al dettato normativo contenuto all'art. 1 comma 51 della legge 190/2012 che introduce un nuovo articolo nell'ambito del D.Lgs. 165/2001, il 54bis, diretto a favorire l'emersione di fattispecie di illecito.

La 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*", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 il 14 dicembre 2017, ha provveduto ad integrare e modificare l'art. 54 bis rafforzando in particolare la tutela dei lavoratori dipendenti che segnalano irregolarità ed abusi di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro.

Le disposizioni contenute nella Legge 179, che sostituiscono integralmente l'art. 54 bis del Testo Unico del Pubblico impiego, D.Lgs. 165/2001, oltre ad ampliare la rosa dei destinatari della segnalazione stabiliscono altresì maggiori tutele per il dipendente che segnala. Le nuove disposizioni, infatti, oltre a confermare che il dipendente non può essere – per motivi collegati alla segnalazione – soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro, stabiliscono inoltre che:

- Il dipendente sia reintegrato nel posto di lavoro in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi;
- L'ANAC, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applichi all'ente se responsabile una sanzione pecuniaria amministrativa da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità;
- Non possa, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale;

E' importante segnalare che secondo quanto previsto dall'art. 1 comma 5 della Legge 179/2017, l'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, elaborerà linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni, promuovendo anche strumenti di crittografia quanto al contenuto della denuncia e alla relativa documentazione per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Si ritiene, però, necessario procedere fin da subito all'aggiornamento tenuto conto che il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016 di cui alla delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 riconduce espressamente il "Whistleblowing" tra le misure obbligatorie di prevenzione della corruzione e che nel corrente Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2018/2020 dell'ULSS 5, adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 95 del 30/01/2018, è stata prevista la sezione relativa alla "Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito".

Pertanto, in attesa delle linee guida in materia da parte di ANAC, si ritiene necessario aggiornare la procedura di segnalazione di illeciti e irregolarità "Whistleblowing Policy", allegata al Decreto n.362 del 30/06/2014, secondo i contenuti delle nuove disposizioni contenute nella Legge n. 179 del 14 dicembre 2017, con l'impegno di rivederla prontamente per adeguarla alle linee guida dell' ANAC relative alle

procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, come previsto dall'art.1 comma 5 della legge n. 179/2017;

Per le ragioni sin qui enunciate, la Dott.ssa Carla Schiavi, nella riferita qualità di RPCT propone:

- Di approvare, sulla base della Legge n. 179 del 30 novembre 2017, la “Procedura per la segnalazione di reati o irregolarità all'interno dell'azienda ULSS 5 Polesana (Whistleblowing)” ed il modello per la relativa segnalazione, nel testo allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
- Di dare atto che la presente procedura sostituisce integralmente la procedura approvata con Decreto del Direttore Generale n.362 del 30/06/2014 e sarà prontamente rivista per adeguarla alle linee guida dell'ANAC relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, di prossima emanazione, come previsto dall'art.1 comma 5 della legge n. 179/2017;
- Di incaricare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza Dott.ssa Carla Schiavi, dell'esecuzione del presente atto;
- Di dare atto che la sopracitata procedura verrà pubblicata sul sito web aziendale nella sezione “Amministrazione Trasparente” e nella rete intranet aziendale, al fine di darne la massima diffusione tra il personale dipendente.

Tutto ciò premesso e considerato,

### **il Direttore Generale,**

In relazione a quanto sopra riferito e preso atto che il Responsabile dell'anticorruzione e trasparenza, competente dell'istruzione dell'argomento in questione, ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la legislazione regionale e statale.

Vista la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione”.

Vista la determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 6 del 28 aprile 2015 recante “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower).”

Visto il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016 di cui alla delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016;

Vista la Legge n. 179 del 30 novembre 2017;

Viste le LL.RR. n. 55 e 56 del 1994 e s.m.i;

Visto il D.Lgs. n. 502 del 30.12.1992 e s.m.i;

Vista la L.R. n. 19/2016

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i. e del Direttore dei Servizi Socio Sanitari ai sensi dell'art. 16 della L.R. n. 56/94 e s.m.i.;

### **DELIBERA**

1. Di approvare, sulla base della Legge n. 179 del 30 novembre 2017, la “Procedura per la segnalazione di reati o irregolarità all'interno dell'azienda ULSS 5 Polesana (Whistleblowing)” ed il modello per la relativa segnalazione, nel testo allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. Di dare atto che la presente procedura sostituisce integralmente la procedura approvata con Decreto del Direttore Generale n.362 del 30/06/2014 e sarà prontamente rivista per adeguarla

alle linee guida dell'ANAC relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, di prossima emanazione, come previsto dall'art.1 comma 5 della legge n. 179/2017;

3. Di incaricare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza Dott.ssa Carla Schiavi, dell'esecuzione del presente atto;
4. Di dare atto che la sopracitata procedura verrà pubblicata sul sito web aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente" e nella rete intranet aziendale, al fine di darne la massima diffusione tra il personale dipendente.

Responsabile del procedimento: dr.ssa Carla Schiavi

\* \* \* \* \*

*Pareri favorevoli in quanto di competenza:*

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Avv. Gianluigi Barausse

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Edgardo Contato

IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO-SANITARI

Dott. Urbano Brazzale

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. F. Antonio Compostella

Il presente atto, eseguibile dalla data di adozione:

- è soggetto a controllo  ;
- non è soggetto a controllo  X

Rovigo, 07/08/2018

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

*Attestazione di pubblicazione*

Copia del presente atto è pubblicata all'Albo on line dell'Azienda per 15 giorni consecutivi da oggi.

Rovigo, 07/08/2018

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

Copia del presente atto viene inviata in data odierna al Collegio Sindacale ( ex art. 10, comma 5, L.R. 56 del 14.9.94)

Rovigo, 07/08/2018

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo

Rovigo,

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

Da distribuire a:		
DIRETTORE GENERALE	-	UOC GESTIONE RISORSE UMANE -
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	-	UOC DIREZIONE AMM.VA TERRITORIALE -
DIRETTORE SANITARIO	-	UOC DIREZIONE AMM.VA OSPEDALIERA -
DIRETTORE SERVIZI SOCIO-SANITARI	-	UOC CONTROLLO DI GESTIONE -
COLLEGIO DI DIREZIONE	-	UOC DIREZ. PROFESSIONI SANITARIE -
DIREZIONE FUNZIONE OSPEDALIERA	-	UOC ASS. FARMACEUTICA TERRITORIALE -
DIREZIONE FUNZIONE TERRITORIALE	-	UOC FARMACIA OSPEDALIERA -
DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE	-	UOC DISABILITA' NON AUTOSUFFICIENZA -
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	-	UOC INFANZIA, ADOL.E FAM.DISTRETTO 1 -
UOC DISTRETTO 1 ROVIGO	-	UOC INFANZIA, ADOL.E FAM.DISTRETTO 2 -
UOC DISTRETTO 2 ADRIA	-	UNITA' OPERATIVA PER IL SOCIALE -
UOC DIREZIONE MEDICA OSP. RO-TRE	-	UOC PSICHIATRIA -
UOC DIREZIONE MEDICA OSP. ADRIA	-	UOC SERD -
POLO FORMATIVO	-	UOS QUALITA' E RISCHIO CLINICO -
UOC AFFARI GENERALI	-	UOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMB. -
UOC CONTABILITA' E BILANCIO	-	UOS MEDICO COMPETENTE -
UOC PROVV. ECONOM. LOGISTICA	-	UOS INTERNAL AUDITING E CERT.BIL. -
UOC SERVIZI TECNICI PATRIMONIALI	-	
		UFFICIO PROTEZIONE DATI -
		UFF. TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE -
		UFF. RELAZIONI CON IL PUBBL.E COMUNICAZIONE -



## **PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITA' ALL'INTERNO DELL'AZIENDA ULSS 5 POLESANA (TUTELA DEL WHISTLEBLOWER)**

### **Indice**

#### **Premessa**

- Art. 1 – Ambito di applicazione**
- Art. 2 – Oggetto della segnalazione**
- Art. 3 – Contenuto della segnalazione**
- Art. 4 – Modalità di segnalazione**
- Art. 5 – Gestione delle segnalazioni**
- Art. 6 – Tutela del segnalante (cd. WHISTLEBLOWER)**
- Art. 7 – Responsabilità del segnalante**
- Art. 8 – Segnalazioni anonime**
- Art.9 – Disposizioni finali.**

**Allegato – Modulo di segnalazione di condotte illecite**

## Premessa

La 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.”* (pubblicata in data 14 novembre 2017 nella Gazzetta Ufficiale (GU n.291 del 14-12-2017) e vigente dal 29 dicembre 2017, ha provveduto ad integrare e modificare l'art.54 bis *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”* del Testo Unico del Pubblico Impiego, D.Lgs. 165/2001 introdotto dall'art 1 comma 51 della L. n. 190/2012.

Le nuove disposizioni normative, che sostituiscono integralmente l'art. 54 bis, citato, stabiliscono che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro , non può essere, per motivi collegati alla segnalazione, soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

## Art. 1 – Ambito di applicazione

La presente procedura disciplina le modalità operative per l'applicazione della 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”* esso si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda ULSS 5 Polesana, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato nonché al personale convenzionato a vario titolo. 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'Azienda ULSS 5 Polesana.

## Art. 2 – Oggetto della segnalazione

Il dipendente segnala le condotte illecite o le irregolarità all'interno dell'Azienda, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni comprendono in modo non esaustivo:

- l'intera gamma dei reati contro la pubblica amministrazione di rilevanza penale di cui al Titolo II, Capo I del codice penale (es. corruzione, concussione, peculato, etc.);



- le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati (es. nepotismo, assunzioni non trasparenti, false dichiarazioni, etc.);
- i fatti in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'attività dell'Azienda a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es. casi di sprechi, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, irregolarità contabili, azioni che pregiudicano l'immagine dell'Azienda, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, situazioni di conflitto di interessi o incompatibilità etc.);

E' comunque necessario che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche e di adottare gli eventuali provvedimenti.

### **Art. 3 – Contenuto della segnalazione**

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda;

- a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- b) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- c) il soggetto/i che ha/hanno posto/i 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.

Il whistleblowing inoltre non può riguardare in nessun caso doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, oppure di altro genere personale, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza della Gestione Risorse Umane.

### **Art. 4 – Modalità di segnalazione**

La segnalazione va inviata al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza aziendale (R.P.C.T.), utilizzando l'apposito modulo allegato alla presente procedura, disponibile sul sito web aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Altri contenuti - Corruzione", con le seguenti modalità:

- tramite posta elettronica all'indirizzo appositamente attivato dall'Azienda ULSS 5 Polesana: segnalazioni.illeciti@aulss5.veneto.it;

- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna, in doppia busta chiusa e che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale", indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Azienda ULSS 5 Polesana – Viale Tre Martiri, 89 – 45100 Rovigo;
- segnalazione aperta, resa da parte del dipendente che fornisce i propri dati anagrafici al R.P.C.T. il quale accoglie il modello di dichiarazione o trascrive un verbale della dichiarazione rilasciata a voce.

La segnalazione deve essere tempestiva rispetto alla conoscenza dei fatti che vengono segnalati.

### **Art. 5 – Gestione delle segnalazioni**

Il R.P.C.T. procede alla verifica dei fatti descritti nella segnalazione, mantenendo assoluto riserbo sull'identità del segnalante, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi rappresentati.

Il R.P.C.T., qualora non ravvisi elementi di manifesta infondatezza del caso segnalato, inoltra la segnalazione, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, ai seguenti soggetti:

- ♣ Direttore o Responsabile della struttura nella quale è avvenuto il fatto;
- ♣ Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- ♣ Autorità giudiziaria;
- ♣ Corte dei Conti;
- ♣ Autorità Nazionale Anticorruzione;
- ♣ Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le segnalazioni sono raccolte in un apposito registro conservato a cura del R.P.C.T.

Il R.P.C.T. dovrà inoltrare solo il contenuto della segnalazione espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

I soggetti interni ai quali è stata inoltrata la segnalazione devono sempre informare il R.P.C.T., sia nel caso che vengano adottati provvedimenti che nel caso venga archiviata la segnalazione, la procedura va definita da parte dei soggetti interni entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione inoltrata.

Qualora venga accertata l'insussistenza o la manifesta infondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, il R.P.C.T. procede ad archiviare la segnalazione, redigendo apposito verbale.

Il procedimento di valutazione della segnalazione da parte del R.P.C.T. deve concludersi in un intervallo di tempo adeguato alla complessità della vicenda oggetto di segnalazione e comunque non oltre i 90 gg dal ricevimento della stessa, con l'archiviazione o l'inoltro ai soggetti competenti, provvedendo a comunicare al segnalante l'esito dell'istruttoria.



## Art. 6 – Tutela del segnalante (cd. whistleblower)

Il dipendente che, nell'interesse dell'integrità dell'Azienda, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza aziendale, 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'Azienda 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.

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

L'identità del segnalante non può essere rivelata; si richiama l'art. 1 comma 3 della L.179/2017 per le eccezioni a suddetto principio.

Il R.P.C.T. e chi viene coinvolto nella gestione del procedimento sono tenuti ad osservare l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante. La violazione del predetto obbligo è fonte di responsabilità disciplinare.

La denuncia è sottratta al diritto di accesso di cui all'art. 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241, ovvero non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, eccetto che nei casi sopraelencati.

Il dipendente informa altresì dell'adozione di misure ritorsive il R.P.C.T. che a sua volta, valutata la fondatezza e le ragioni della gravità, la segnala:

♣ alla Direzione aziendale ed al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della discriminazione, affinché venga valutata la necessità di adottare atti o provvedimenti volti a ripristinare la situazione e a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;

♣ all'Ufficio Procedimenti Disciplinari per le valutazioni in ordine alla sussistenza di eventuali profili disciplinari nei confronti dell'autore della discriminazione e per gli adempimenti di competenza.

Resta ferma la facoltà del segnalante di agire nelle sedi opportune per la propria tutela.

## Art. 7 – Responsabilità del segnalante

Le tutele di cui alla legge n.179/2017 e alla presente procedura 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.

Qualora a seguito degli accertamenti interni effettuati da parte del R.P.C.T., la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, il R.P.C.T. segnalerà l'esito degli accertamenti agli organismi competenti per i provvedimenti di competenza anche con riguardo alla responsabilità disciplinare a carico del segnalante.

### **Art. 8 – Segnalazioni anonime**

Il dipendente che segnala illeciti o situazioni oggetto della presente procedura è tenuto a dichiarare la propria identità. Non costituiscono pertanto oggetto della presente procedura le segnalazioni anonime che dovessero pervenire al R.P.C.T.

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

### **Art. 9 – Disposizioni finali**

Per quanto non previsto nella presente procedura, vengono richiamate integralmente le disposizioni di cui alla L. 179/2017.

In particolare si richiama l'art. 1 comma 6 della L. 179/2017 concernente le sanzioni applicabili dall'ANAC in relazione alle responsabilità per l'assenza di procedure di segnalazione o per il mancato svolgimento dell'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute.

La presente procedura sarà soggetta a modifica obbligatoria in concomitanza con la adozione da parte di ANAC delle linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni come previsto dall'art.1 comma 5 della Legge n.179/2017.


**MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLECITI O IRREGOLARITÀ**

NOME e COGNOME E CODICE FISCALE DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE RICOPERTA <sup>1</sup>	
SEDE DI SERVIZIO	
TELEFONO	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO ILLECITO	
LUOGO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO ILLECITO	E UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura)  <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)

<p>IL SEGNALANTE RITIENE CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO <sup>2</sup></p>	<p><input type="checkbox"/> penalmente rilevanti</p> <p><input type="checkbox"/> poste in essere in violazione di Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare</p> <p><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico</p> <p><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione</p> <p><input type="checkbox"/> altro (specificare)</p>
<p>DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)</p>	
<p>AUTORE/I DEL FATTO <sup>3</sup></p>	<p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>

ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO <sup>4</sup>	1. _____  2. _____  3. _____
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. _____  2. _____  3. _____

\_\_\_\_\_ (Luogo e data)

\_\_\_\_\_ (Firma)

1 Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

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

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

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