

**A.LI.SA.**

**Azienda Ligure Sanitaria della Regione Liguria**

**Linee guida per la tutela del personale  
dipendente di A.Li.Sa. che segnala illeciti  
(Whistleblowing)**

## 1. Premessa

La disciplina del Whistleblowing trova il proprio fondamento giuridico nell'art. 54-bis del D.Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, della L. 190/2012, nonché nel Piano Nazionale Anticorruzione e nel Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione di A.Li.Sa.

Il citato art. 54-bis del D.Lgs 165/2001 disciplina la tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower) al di fuori dei casi responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile".

Il Whistleblowing e le relative linee guida si applicano ai dipendenti che segnalano condotte illecite, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Restano quindi escluse dall'applicazione delle Linee guida sul Whistleblowing le segnalazioni che:

- a) non provengano da personale dipendente di A.Li.Sa. o da personale ad esso equiparato, ai fini della disciplina del Whistleblowing, alla luce dell'Orientamento ANAC numero 73 del 9 settembre 2014 e s.m.i., di cui in premessa;
- b) non riguardino condotte che siano riconducibili, almeno potenzialmente, ad alcun tipo di illecito giuridicamente rilevante dal punto di vista penale, civile, amministrativo, disciplinare o contabile;
- c) pur effettuate da personale dipendente o equiparato, e pur contenendo elementi di antigiuridicità nel contenuto, non siano riconducibili a situazioni o attività attinenti al servizio prestato o all'ambiente lavorativo, a giudizio del Responsabile di cui al successivo articolo 4.

Resta comunque impregiudicato l'esercizio, da parte del soggetto che dovesse ricevere una segnalazione non rilevante ai fini della disciplina del Whistleblowing, delle conseguenti azioni giuridiche che si rendessero necessarie in applicazione di norme cogenti, o che per la natura della segnalazione venissero ritenute comunque necessarie od opportune nel caso di specie.

L'istituto del Whistleblowing non si presta alla tutela di segnalazioni improprie, non veritiere o comunque effettuate allo scopo di danneggiare ingiustamente i soggetti coinvolti, restando di conseguenza a carico del whistleblower la responsabilità per eventuali condotte che configurino illeciti penali o civili, come espressamente previsto dalla normativa.

L'individuazione delle competenze e delle procedure specifiche sul Whistleblowing di cui alle presenti Linee guida, non limita in alcun modo la facoltà del whistleblower di presentare la propria segnalazione al proprio superiore gerarchico, anche non necessariamente coincidente con il Responsabile di cui al successivo art. 4, così come previsto dall'art. 54-bis, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.; tuttavia, in tal caso, il superiore gerarchico adito, indipendentemente dalla propria qualifica, dovrà riferire la notizia ricevuta al Responsabile di cui al successivo art. 4, il quale procederà nell'osservanza della normativa vigente, con le modalità di cui alle presenti Linee guida.

L'applicazione delle presenti Linee guida in materia di Whistleblowing, non esime alcuno da altri eventuali obblighi specifici, qualora gli stessi dovessero sussistere, in capo al medesimo soggetto, in quanto derivanti da disposizioni cogenti, legislative o regolamentari, in ordine alla qualifica, al ruolo professionale o alla posizione giuridica del dipendente, a prescindere dalle presenti Linee guida, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli obblighi di denuncia, di rapporto o di referto.

La presente disciplina del Whistleblowing non modifica la sussistenza degli obblighi di legge stabiliti dall'ordinamento giuridico, come definiti, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, dal Codice Penale, dal DPR n. 3 del 1957 alla luce della Nota interpretativa della Procura Generale della corte dei Conti prot. n. PG/9434/2007/P del 02/08/2007, e dalle altre norme generali, speciali o di settore, dalle quali discendano obblighi inderogabili posti in capo ai singoli soggetti, che conseguentemente

restano pienamente assoggettati a tali normative, nonché responsabili delle eventuali omissioni.

Le presenti Linee guida disciplinano altresì la protezione dell'identità del segnalante, secondo le disposizioni di cui all'art. 54-bis, comma 2, D.Lgs n.165/2001, nonché, in ottemperanza al disposto di cui al comma 3 dell'articolo sopra richiamato, i provvedimenti da adottare in caso si dovessero verificare, all'interno di A.Li.Sa., misure discriminatorie nei confronti del whistleblower.

Ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4 dell'art. 54-bis, D.Lgs. n.165/2001, la denuncia del whistleblower, e qualsiasi altra documentazione idonea a rivelarne anche indirettamente l'identità, in violazione del comma 2 della medesima norma di legge, è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i., in deroga a quanto disciplinato, in via generale, dal Regolamento per l'accesso agli atti di A.Li.Sa. .

## 2. Oggetto e finalità

Scopo del Whistleblowing è favorire il monitoraggio e l'emersione di eventuali situazioni di corruzione.

Le presenti Linee guida, in funzione di garanzia e sostegno del Whistleblowing, hanno ad oggetto la tutela del dipendente che denunci, in conformità al citato art. 54-bis del D.Lgs n.165/2001, illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Le Linee guida, con le relative tutele annesse, sono applicabili a tutti i dipendenti di A.Li.Sa., ivi compresi quelli assunti con un contratto a tempo determinato, che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, secondo quanto espresso dall'ANAC con proprio Orientamento ANAC numero 73 del 09 settembre 2014, di cui in premessa.

E' fatta salva, in conformità alla comunicazione dell'ANAC, del 09/01/2015, la facoltà del dipendente di rivolgersi all'Autorità Nazionale Anti Corruzione e non alle vie interne stabilite dalla Pubblica Amministrazione di appartenenza; in quest'ultimo caso, troveranno applicazione le procedure dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione, per quanto concerne la tutela del dipendente che si rivolga direttamente alla suddetta Autorità.

A.Li.Sa. mette a disposizione apposita modulistica per l'effettuazione della segnalazione, ed in particolare:

1. Modulo per la segnalazione di condotte illecite (Allegato 1);
2. Modulo per la segnalazione di attività o comportamenti discriminatori a danno del dipendente che ha effettuato la segnalazione di condotte illecite (Allegato 2).

Ferma restando la facoltà del whistleblower di utilizzare le forme di comunicazione previste dalla legge, A.Li.Sa. mette a disposizione, a tutela del whistleblower medesimo, i seguenti strumenti:

1. Casella di Posta Elettronica dedicata, abilitata, altresì, anche alla ricezione di messaggi da caselle di posta elettronica non certificate: [whistleblowing.alisa@regione.liguria.it](mailto:whistleblowing.alisa@regione.liguria.it), con accesso esclusivo da parte del soggetto incaricato per lo svolgimento delle procedure di Whistleblowing;
2. Registro di Protocollo riservato, con accesso esclusivo da parte del soggetto incaricato per lo svolgimento delle procedure di Whistleblowing.

Pertanto, restando impregiudicata la facoltà del whistleblower di agire secondo quanto consentito dall'ordinamento, a proprio personale giudizio ed assumendosene la responsabilità, al fine di poter usufruire delle tutele offerte dalle presenti Linee guida, il dipendente per effettuare la segnalazione utilizzerà il Modulo Allegato 1 alle presenti Linee guida, disponibile sul sito web di A.Li.Sa. (sottosezione Disposizioni generali/Linee guida per la tutela del personale dipendente di A.Li.Sa. che segnala illeciti - Whistleblowing).

Il soggetto incaricato delle procedure di Whistleblowing prenderà in considerazione tutte le segnalazioni pervenute all'Agenzia, anche per il tramite di strumenti differenti; tuttavia la necessaria riservatezza a tutela del whistleblower potrà essere garantita soltanto se verranno scrupolosamente osservate le indicazioni fornite con le presenti linee guida. L'utilizzo di strumenti che non consentano l'adozione delle necessarie regole di riservatezza delle comunicazioni (a titolo esemplificativo e non esaustivo: fax situati in uffici frequentati da più persone, caselle email non personali ma destinate alla fruizione da parte di più soggetti, lettere cartacee prive di una evidente indicazione di riservatezza e personalità del contenuto, etc.), non solo non può garantire l'adozione delle tutele previste per il whistleblower ai sensi della normativa vigente, ma può dare luogo a responsabilità penali, civili e disciplinari, a seconda delle eventuali violazioni commesse e dei danni eventualmente causati, secondo la disciplina di cui al citato art. 54-bis, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001.

In base a tale normativa, pertanto, la valutazione delle implicazioni e delle conseguenze giuridiche connesse con l'esercizio del Whistleblowing resta a carico del dipendente che intende effettuare la segnalazione, il quale dovrà pertanto agire nella scrupolosa osservanza delle norme del diritto penale e civile, nonché delle norme regolamentari e di settore, compresi i contratti collettivi nazionali e decentrati ed il Codice di comportamento vigente per il personale dipendente.

### **3. Soggetto incaricato per lo svolgimento delle procedure relative al Whistleblowing**

A.Li.Sa. individua, quale unico soggetto incaricato per la ricezione delle segnalazioni di condotte illecite, il Responsabile per la prevenzione e la repressione della corruzione (di seguito: il Responsabile), in carica pro tempore.

Il Responsabile è pertanto incaricato della gestione in proprio della casella dedicata e della apposita sezione riservata del Protocollo elettronico, adibita alla registrazione e conservazione in forma digitale delle segnalazioni ricevute. Eventuali segnalazioni pervenute su supporto cartaceo dovranno essere opportunamente acquisite al protocollo riservato, mentre il documento cartaceo verrà conservato, esclusivamente a cura del Responsabile, in una cassaforte o in apposito armadio chiuso a chiave e situato in una stanza chiusa a chiave.

Il Responsabile curerà personalmente che nessun altro soggetto possa accedere alle informazioni digitali e/o cartacee poste sotto la sua custodia. Pertanto il Responsabile dovrà essere l'unico soggetto in possesso dei codici di accesso alla casella dedicata ed alla apposita sezione riservata del Protocollo, nonché della chiave della cassaforte o dell'armadio ove sono custoditi i documenti cartacei.

Il Responsabile sta in giudizio in nome e per conto di A.Li.Sa., in tutti gli stati e gradi dei procedimenti conseguenti alle azioni legali da egli intraprese in base alle presenti Linee guida.

### **4. Procedura e modalità della segnalazione**

All'atto della ricezione della segnalazione, il Responsabile fornirà al whistleblower idonea ricevuta, comprendente numero e data della registrazione a protocollo riservato.

Il Responsabile potrà altresì raccogliere la segnalazione effettuata verbalmente, ovvero procedere ad audizione del whistleblower per le necessarie verifiche. In questo caso, dovrà essere redatto apposito verbale, in duplice originale, sottoscritto sia dal Responsabile che dal whistleblower, che ne dovranno conservare una copia ciascuno.

Nel corso dell'istruttoria per la verifica della sussistenza degli elementi segnalati, il Responsabile potrà procedere all'audizione dei soggetti interessati, compreso lo stesso whistleblower, avendo cura nell'osservare tutti gli accorgimenti necessari per garantire la riservatezza e la protezione dell'identità del whistleblower. Al termine delle audizioni, il Responsabile rilascerà copia del verbale al soggetto ascoltato sui fatti, che sottoscriverà l'originale del verbale, in custodia presso il Responsabile.

Le dichiarazioni non verbalizzate o non sottoscritte dall'interessato saranno comunque prese in carico dal Responsabile, che provvederà ad inoltrarle all'Autorità giudiziaria in caso emergessero elementi riferibili a reati penali o illeciti contabili, nonché ad inserire le medesime nella documentazione che comunicherà al termine dell'istruttoria ai soggetti preposti all'esercizio delle azioni disciplinari, precisando che le medesime dichiarazioni non sono state sottoscritte dal dichiarante, ed aggiungendo le proprie valutazioni in merito.

Il Responsabile conserverà agli atti, con le modalità e le cautele sopra indicate, un fascicolo contenente tutti gli atti ricevuti o comunque formati in ordine cronologico.

Il Responsabile effettuerà una verifica preliminare, con i mezzi a propria disposizione, circa la fondatezza della segnalazione. In esito alla verifica redigerà apposita relazione con le proprie valutazioni, da conservare nel protocollo riservato e dal allegare agli atti da adottare successivamente.

In caso di segnalazioni che, in esito all'istruttoria di cui sopra, non dovessero risultare rilevanti in base ai criteri di cui all'art. 1, il Responsabile comunicherà al dipendente che ha effettuato la segnalazione, con nota registrata al protocollo riservato, le ragioni per cui ha ravvisato l'insussistenza dei presupposti per l'adozione di provvedimenti o l'esercizio di ulteriori azioni, in seguito alla segnalazione ricevuta.

In questo caso il procedimento sarà archiviato a cura del Responsabile, che potrà comunque indicare al whistleblower, nella medesima comunicazione di cui sopra, quali ulteriori elementi sarebbero eventualmente necessari per la riapertura dell'istruttoria.

Resta comunque a carico del soggetto che ha ricevuto la segnalazione, e degli altri a qualsiasi titolo coinvolti, la protezione dell'identità del dipendente che ha effettuato la segnalazione, come meglio precisato di seguito, anche nel caso in cui in esito alla segnalazione non siano emersi elementi di rilievo, ovvero per altre ragioni non sia stato possibile dare luogo ad azioni conseguenti alla segnalazione medesima.

In ogni caso, qualora dalla segnalazione dovessero emergere elementi riferibili a violazioni penalmente rilevanti o riguardanti danni erariali, il Responsabile, indipendentemente dalla forma o da altre circostanze della segnalazione, provvederà senza ritardo all'inoltro della comunicazione all'Autorità giudiziaria, penale o contabile, competente per il caso di specie, allegando le proprie eventuali ulteriori valutazioni in merito. Il Responsabile potrà proseguire le proprie personali attività di raccolta di elementi istruttori anche successivamente all'inoltro della segnalazione. Sono comunque tenuti ad osservare l'obbligo di denuncia, in caso di violazioni penalmente rilevanti o relative a danni erariali, tutti i soggetti, oltre al Responsabile di cui all'art. 4, in capo ai quali la legge individui l'obbligo medesimo, indipendentemente dalla disciplina del Whistleblowing, come indicato altresì in premessa.

Nel caso in cui non dovessero emergere elementi riferibili a violazioni penalmente rilevanti o relative a danni erariali, il Responsabile, terminata la fase di verifica preliminare, valuterà la sussistenza dei presupposti per l'esercizio delle azioni successive, che potranno consistere in:

- comunicazione dell'esito dell'accertamento al Responsabile della Struttura di appartenenza dell'autore della violazione, per i provvedimenti che riterrà di adottare, compreso l'avvio del procedimento disciplinare;
- comunicazione dell'esito dell'accertamento alla Direzione Generale di A.Li.Sa. per l'adozione dei necessari provvedimenti, fornendo tutte le indicazioni del caso.

Le azioni successive e conseguenti, di cui sopra, verranno applicate secondo quanto stabilito dalla Legge e dai Regolamenti vigenti per A.Li.Sa., con le sole deroghe derivanti dalle presenti Linee guida, a tutela del dipendente che ha effettuato la segnalazione della condotta illecita.

I rapporti tra procedimento giudiziario e procedimento disciplinare sono stabiliti dalla normativa vigente per i rapporti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, che troverà pertanto applicazione quale *lex generalis*, salvo il caso in cui dovesse risultare incompatibile con la *lex specialis* introdotta dall'art.54-bis, D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. .

A.Li.Sa si atterrà alle regole poste a tutela del whistleblower ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento alla protezione dell'identità del whistleblower, secondo quanto disposto dall'art. 54-bis, comma 2, del D.Lgs 165/2001 e successive integrazioni o modificazioni.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 54-bis, comma 2, del D.Lgs 165/2001, l'identità del segnalante, nell'ambito del procedimento disciplinare, non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante stesso (whistleblower), nel caso in cui il procedimento disciplinare sia fondato su accertamenti ulteriori e distinti rispetto alla segnalazione.

Nel caso in cui il procedimento disciplinare sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione del whistleblower, l'identità del medesimo potrà essere rivelata, qualora la conoscenza della sua identità sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La competenza ad esercitare la facoltà di rivelazione dell'identità del segnalante è posta in capo al Responsabile di cui all'art. 4, previa richiesta scritta e motivata UPD.

In particolare l'UPD dovrà specificare le ragioni per cui si rende indispensabile la conoscenza dell'identità del whistleblower, ai fini della difesa dell'incolpato.

Il Responsabile deciderà su tale richiesta entro 5 giorni lavorativi, con proprio atto formale, che verrà acquisito agli atti e custodito nel fascicolo afferente al procedimento disciplinare in corso. Se il Responsabile deciderà di rivelare l'identità del whistleblower, comunicherà tale decisione contestualmente sia all'UPD, sia al whistleblower stesso.

Il whistleblower potrà, entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione, esprimere le proprie valutazioni in merito, sulle quali il Responsabile dovrà esprimere le proprie conclusioni motivate entro 3 giorni lavorativi, comunicandole all'interessato e all'UPD.

Se al termine della predetta istruttoria, il Responsabile dovesse decidere di comunicare l'identità del whistleblower, procederà contestualmente alla comunicazione di cui al punto precedente.

Se il Responsabile riterrà inopportuno comunicare l'identità del whistleblower, ne darà parimenti notizia all'interessato e all'UPD, in qualsiasi stato di avanzamento della relativa istruttoria.

Durante l'istruttoria per la decisione da parte del Responsabile, in merito all'opportunità di rivelare o meno l'identità del whistleblower, i termini del procedimento disciplinare sono sospesi.

Il parere del Responsabile sull'opportunità o meno di rivelare l'identità del whistleblower, nell'ambito del procedimento disciplinare, è definitivo, fatta salva diversa decisione dell'Autorità giudiziaria, nel caso in cui la controversia dovesse dare luogo ad un processo penale, civile, amministrativo o contabile.

Il Responsabile negherà la rivelazione dell'identità del whistleblower, qualora ritenesse possibile che da tale rivelazione possano derivare situazioni di pericolo per l'incolumità personale del whistleblower, dei suoi familiari o di terzi, anche non dipendenti di A.Li.Sa.

Nel caso in cui il Responsabile negasse la rivelazione dell'identità del whistleblower, a fronte della richiesta dell'UPD - motivata, come sopra indicato, sulla base dell'assoluta necessità di tale informazione per la difesa dell'incolpato - il procedimento disciplinare, non essendo più in grado di garantire il diritto di difesa dell'imputato, cesserà d'ufficio al momento dell'acquisizione agli atti del diniego del Responsabile, e qualsiasi decisione eventualmente assunta, anche di carattere transitorio, in merito al procedimento in corso, sarà nulla *ex tunc*.

L'UPD è tenuto a comunicare all'incolpato, al Responsabile, al whistleblower ed al Direttore Generale di A.Li.Sa. l'intervenuta cessazione del procedimento stesso.

Della nullità degli atti adottati in conseguenza del procedimento cessato l'Agenzia prenderà atto di propria iniziativa con apposito provvedimento in qualsiasi tempo, ovvero su iniziativa dell'UPD, del Responsabile, del dipendente incolpato o del whistleblower.

Nel caso in cui tale iniziativa sia intrapresa con atto formale comunicato ad A.Li.Sa., quest'ultima adotterà il provvedimento di presa d'atto entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione.

A.Li.Sa., adottato il provvedimento di cui sopra, provvederà a notificarlo all'incolpato e a pubblicarlo nell'apposita sezione del sito web di A.Li.Sa., nel rispetto della normativa sulla riservatezza dei dati personali.

L'indebita rivelazione dell'identità del whistleblower, in violazione di quanto disposto dall'art. 54-bis, comma 2, del D.Lgs n.165/2001, potrà costituire oggetto di specifico procedimento disciplinare a carico del soggetto che ha posto in essere tale violazione. A.Li.Sa. trasmette notizia all'Autorità giudiziaria dell'avvenuta indebita rivelazione d'identità del whistleblower, in qualsiasi circostanza il fatto abbia a verificarsi, al fine di consentire l'accertamento della sussistenza dei possibili elementi di reato penale, ai sensi di legge. Il Responsabile è competente ad effettuare la segnalazione all'autorità giudiziaria, di cui al punto precedente, di propria iniziativa o in seguito a richiesta motivata di altro soggetto.

Resta impregiudicata la facoltà del whistleblower di agire direttamente a tutela dei propri diritti.

L'eventuale inerzia del whistleblower non esime comunque il Responsabile, o gli altri soggetti a ciò tenuti in base alla legge, dal dovere di segnalazione all'Autorità giudiziaria dell'indebita rivelazione d'identità di cui sopra.

## **5. Tutele e procedure in caso di misure discriminatorie a carico del whistleblower**

In ottemperanza a quanto disposto dal comma 3 dell'art. 54-bis, D.Lgs n.165/2001, l'adozione di misure discriminatorie adottate nei confronti del dipendente che ha segnalato condotte illecite, è segnalata al dipartimento della Funzione Pubblica, a cura del Responsabile di cui all'art. 4 delle presenti Linee guida, nonché a cura dell'interessato stesso e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in A.Li.Sa..

Il Responsabile provvede altresì ad inoltrare opportuna segnalazione all'Autorità giudiziaria, qualora le misure discriminatorie dovessero presentare, anche potenzialmente, elementi penalmente rilevanti.

Il whistleblower che ritenga di essere oggetto di misure discriminatorie, in conseguenza della segnalazione di condotte illecite, potrà utilizzare il Modulo Allegato 1 al presente atto, per effettuare la relativa segnalazione al Responsabile di cui all'art.4.

Per la segnalazione di misure discriminatorie il whistleblower potrà utilizzare le modalità e gli strumenti di cui all'art. 3 delle presenti Linee guida.

Il Responsabile raccoglierà le relative segnalazioni secondo le modalità di cui al suddetto art. 3.

Le misure discriminatorie di cui sopra costituiscono condotta illecita da parte di chiunque le ponga in essere, e devono essere segnalate senza ritardo dal responsabile di cui all'art. 4 al Responsabile della Struttura di appartenenza dell'autore della violazione, per i provvedimenti che riterrà di adottare, compreso l'avvio del procedimento disciplinare.

Le misure discriminatorie definitivamente accertate, indipendentemente dall'irrogazione delle sanzioni disciplinari stabilite da parte dell'UPD, costituiscono, per l'autore delle medesime, prova del mancato raggiungimento degli obiettivi ("comportamenti organizzativi") di A.Li.Sa., per l'annualità durante la quale le condotte discriminatorie sono state attuate, con le relative conseguenze economiche.

Resta impregiudicata la facoltà, per il whistleblower che ha subito l'esercizio di misure discriminatorie, di adire le vie legali a tutela dei propri diritti ed interessi legittimi.

## 6. Regole transitorie e finali

Considerate le peculiari caratteristiche di eterogeneità dei rapporti di lavoro in capo ai soggetti operanti in A.Li.Sa., e preso atto altresì che la normativa di riferimento non stabilisce espressamente divieti di carattere soggettivo, in via transitoria e salvo innovazioni legislative o evoluzioni giurisprudenziali in senso contrario, le presenti Linee guida, ed in particolare le tutele offerte al whistleblower come introdotte dalla L. n.190/2012 per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, si estendono altresì al lavoratore interinale, purché svolga la propria attività lavorativa presso un Ufficio o un'Area di A.Li.Sa., con rapporto di lavoro gerarchicamente subordinato rispetto alla Dirigenza di A.Li.Sa., ancorché in ragione di rapporti giuridici differenti dal rapporto di pubblico impiego disciplinato dai CCNL di Settore, per quanto riguarda le eventuali segnalazioni di condotte illecite connesse con il lavoro svolto per conto di A.Li.Sa..

Parimenti ritenuta l'opportunità di dare piena realizzazione alla disciplina introdotta dalla L. 190/2012, nel peculiare contesto di A.Li.Sa. per quanto attiene le differenti posizioni giuridiche e contrattuali in capo al personale ivi operante, in esito ad una interpretazione di carattere sistematico e teleologico intesa al raggiungimento delle finalità sottese al testo della norma, le presenti Linee guida si estendono altresì al personale in comando o in distacco funzionale da altre Pubbliche Amministrazioni, restando in ogni caso impregiudicata la facoltà dei singoli lavoratori di avvalersi della disciplina e degli istituti a tutela del whistleblower in essere presso le Amministrazioni di appartenenza, ovvero di ricorrere al Whistleblowing previsto dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione, di cui all'Art. 2.





Altri soggetti a conoscenza dell'illecito, o comunque in grado di riferire sui fatti:

---

---

---

---

---

Eventuali documenti o elementi di fatto a sostegno della segnalazione:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Data, \_\_\_\_\_ Firma del Segnalante \_\_\_\_\_

Il Segnalante autorizza A.Li.Sa. al trattamento dei propri dati personali, in base al D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196. Informativa ex art. 13, D.Lgs 196/2003: il Titolare del trattamento dati è A.Li.Sa.. Il Responsabile del trattamento, al quale rivolgersi per l'esercizio dei diritti di cui all'art. 7 D.Lgs. n. 196/2003, è il Responsabile per la prevenzione e la repressione della corruzione. I dati forniti saranno trattati per le finalità previste dalla normativa anticorruzione (L. 190/2012) e dal D.Lgs 165/2001 ed s.m.i. nonché dalle relative disposizioni di attuazione.

Data, \_\_\_\_\_ Firma del Segnalante \_\_\_\_\_

Il segnalante CONSENTE  NON CONSENTE  che la propria identità venga rivelata a terzi.

Il segnalante dichiara di essere a conoscenza delle procedure previste dalle Linee guida di A.Li. Sa. per quanto concerne la protezione della propria identità, ai sensi di legge.

Il Segnalante allega fotocopia semplice di un documento di identità, in corso di validità:

Tipo documento: \_\_\_\_\_ Numero \_\_\_\_\_

Data, \_\_\_\_\_ Firma del Segnalante \_\_\_\_\_

**(2) SEGNALAZIONE DI MISURE DISCRIMINATORIE**

**Ai sensi dell'art. 54-bis del Decreto Legislativo 30/03/2001, n. 165**  
(Art. 1, comma 51, Legge 6 novembre 2012, n. 190)

**Dichiarazione Sostitutiva Di Certificazione / Atto Di Notorietà**  
(Artt. 19, 46 e 47 D.P.R. 28.12.2000, n. 445)

Il sottoscritto dipendente \_\_\_\_\_,  
nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ e residente in \_\_\_\_\_,  
Via \_\_\_\_\_  
Qualifica: \_\_\_\_\_  
Area e Sede di assegnazione: \_\_\_\_\_  
Telefono: \_\_\_\_\_ Cellulare: \_\_\_\_\_  
E-Mail: \_\_\_\_\_ PEC: \_\_\_\_\_;

- a conoscenza delle sanzioni penali, previste dall'art. 76 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445,
- a conoscenza delle Linee guida per l'esercizio del Whistleblowing presso A.Li.Sa.;

**DICHIARA**

**Sotto la propria responsabilità, ai sensi dell'art. 54-bis, D.Lgs 165/2001**

Di aver segnalato le seguenti condotte illecite in data \_\_\_\_\_, come risultante dalla nota / verbale Numero Protocollo Riservato: \_\_\_\_\_ del: \_\_\_\_\_, in allegato alla presente.

Il sottoscritto dichiara di essere stato sottoposto alle seguenti misure discriminatorie:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il sottoscritto ritiene che le misure discriminatorie di cui sopra, siano state attuate a causa della segnalazione citata in premessa, in quanto (*indicare i propri rilievi in merito, evidenziando possibili motivi di dubbio o incertezza*):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Circostanze generali (*Luogo, Data e/o periodo di tempo delle misure discriminatorie*):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Autore / i delle misure discriminatorie (*dati anagrafici se conosciuti, qualifica, servizio ed ogni altro elemento idoneo all'identificazione*):

\_\_\_\_\_

Altri soggetti a conoscenza delle misure discriminatorie, o comunque in grado di riferire sui fatti:

Eventuali documenti o elementi di fatto a sostegno della segnalazione (*evidenziare i motivi per i quali il dichiarante ritiene discriminatorie le misure adottate nei suoi confronti, in relazione alla prassi normalmente in uso presso il proprio ambiente lavorativo*):

Data, \_\_\_\_\_ Firma del Segnalante \_\_\_\_\_

Il Segnalante autorizza A.Li.Sa. al trattamento dei propri dati personali, in base al D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196. Informativa ex art. 13, D.Lgs. n. 196/2003: il Titolare del trattamento dati è A.Li.Sa.. Il Responsabile del trattamento, al quale rivolgersi per l'esercizio dei diritti di cui all'art. 7 D.Lgs. n. 196/2003, è il Responsabile per la prevenzione e la repressione della corruzione. I dati forniti saranno trattati per le finalità previste dalla normativa anticorruzione (L. 190/2012) e dal D.Lgs. n. 165/2001 ed s.m.i. nonché dalle relative disposizioni di attuazione.

Data, \_\_\_\_\_ Firma del Segnalante \_\_\_\_\_

Il segnalante CONSENTE  NON CONSENTE  che la propria identità venga rivelata a terzi.

Il segnalante dichiara di essere a conoscenza delle procedure previste dalle Linee guida di A.Li.Sa. per quanto concerne la protezione della propria identità, ai sensi di legge.

Il Segnalante allega fotocopia semplice di un documento di identità, in corso di validità:

Tipo documento: \_\_\_\_\_ Numero \_\_\_\_\_

Data, \_\_\_\_\_ Firma del Segnalante \_\_\_\_\_

N.B. il presente modulo dovrà essere trasmesso obbligatoriamente al Dipartimento per la Funzione Pubblica, a cura del Responsabile per la prevenzione e repressione della corruzione, ai sensi del comma 3 dell'art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001, nonché - se ne ricorrano le condizioni - all'Autorità giudiziaria competente, penale e/o contabile.