



CENTRO NEUROLESI  
**BONINO PULEJO**  
IRCCS MESSINA

Regolamento per la tutela del  
dipendente  
che effettua segnalazioni di illeciti  
(Whistleblowing)

Approvato con delibera n. *490* del *20/03/2018*

## **INDICE**



### **PREMESSA**

#### **Art.1 INQUADRAMENTO NORMATIVO**

#### **Art.2 DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING/SEGNALAZIONE**

#### **Art. 3 PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO**

#### **Art.4 CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

##### **Art. 4.1. IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

##### **Art. 4.2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

##### **Art. 4.3 SEGNALAZIONI ANONIME**

##### **Art. 4.4. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE**

#### **Art. 5 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

#### **Art. 6 RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

#### **Art.7 PROCEDURA DI TRASMISSIONE/RICEZIONE/GESTIONE SEGNALAZIONI**

#### **Art.8 ATTIVITA' DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

**(RPC)**

#### **Art.9 SEGNALAZIONE ALL'AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC))**

#### **Art. 10 DISPOSIZIONI FINALI**

## PREMESSA

L'adozione del presente Regolamento si inserisce nel già consolidato ed aggiornato contesto di misure in materia di prevenzione della corruzione, già presenti all'interno di questo IRCCS e consolidate con l'adozione dell'aggiornamento annuale del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2018-2020, approvato dall'Istituto con la deliberazione n. 181 del 29/1/2018.

Infatti il predetto piano prevede all'interno delle misure dispositive il rafforzamento della disciplina in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva (c.d. whistleblower).

Inoltre il Codice di Comportamento dei dipendenti, consulenti e collaboratori dell'IRCCS, nel sancire i doveri di diligenza, lealtà, buona condotta ed imparzialità del pubblico dipendente, prevede l'obbligo di segnalazione di situazioni di illecito, all'interno dell'Istituto, nel caso in cui il soggetto in questione ne sia venuto a conoscenza.

A tal proposito si prevede che il dipendente prenderà in considerazione non solo quelle situazioni che configurino reati di corruzione (art. 318, 319, 319 ter, 319 quater del codice penale), ma anche quelle in cui *"nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati,"* come precisato nella Circolare n.1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Allontanare con ogni mezzo il rischio della corruzione in ambito sanitario, che compromette la fiducia dei cittadini nel nostro "sistema salute" in una dimensione organizzativa di contrasto all'illegalità, deve costituire un impegno prioritario, sia per i responsabili delle politiche pubbliche, che per i professionisti chiamati ad esercitare per garantire il diritto della salute ai cittadini.

La capacità di incidere nel fenomeno corruttivo passa non solo attraverso l'adozione della specifica procedura del fenomeno del "whistleblowing," così come evidenziata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), quanto nel richiedere all'interno dell'IRCCS il consapevole contributo ed impegno di tutti gli operatori al fine di evitare opacità che potrebbero tradursi in corruzione ed illegalità, con costi non solo economici ma traducibili, altresì, in perdita di fiducia da parte dei cittadini, demotivazione dei professionisti, danno d'immagine della sanità pubblica ed ulteriore esclusione delle fasce sociali più deboli.

## Art. 1 INQUADRAMENTO NORMATIVO

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* è stata recepita nell’ordinamento nazionale il principio di garantire un’adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall’interno dell’ambiente di lavoro, già prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d’Europa) ratificate dall’Italia, oltre che in raccomandazioni dell’Assemblea parlamentare del Consiglio d’Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere. Orbene la predetta legge n. 190/2012 ha recepito tali sollecitazioni, sia pure limitatamente all’ambito della pubblica amministrazione, con la disposizione contenuta nell’art. 1, co. 51, che introduce, nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* e s.m.i., l’art. 54-bis, rubricato *“Tutela del dipendente che pubblico che segnala illeciti.”*

Nella materia *de qua* l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 *“Linee-guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti,”* ha dettato indicazioni per l’attuazione di questa disposizione di legge, specificando l’oggetto della segnalazione, le condizioni di tutela del dipendente, nonché alcuni aspetti pratici relativi ai ruoli ed alle fasi di gestione della procedura di segnalazioni.

Successivamente è intervenuta 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,”* che ha modificato il primo comma del suddetto art. 54, che recita: *«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.».



La stessa norma disciplina, poi, nei successivi commi:

- il divieto a rivelare il nome del segnalante nei procedimenti disciplinari (“tutela anonimato”);
- il controllo del Dipartimento della Funzione Pubblica sui procedimenti disciplinari discriminatori (divieto di discriminazione);
- la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge n. 241/90 e s.m.i.

Orbene l'IRCCS Centro Neurolesi intende conformarsi alle suddette prescrizioni normative nonché agli indirizzi forniti sia dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) che dall'ANAC.

## **Art. 2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING/SEGNALAZIONE**

Con la generica espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla singola gestione societaria e inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società.



## **Art.3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO**

Con il presente Regolamento si intende tutelare il dipendente che segnala illeciti ed, in particolare:

- ✓ chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile per la

- Prevenzione della Corruzione (“RPC”) quale destinatario della segnalazione;
- ✓ precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l’avvio e la conclusione dell’istruttoria;
  - ✓ dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell’identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell’identità di eventuali soggetti indicati.

Il presente regolamento intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all’istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L’obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell’istituto del whistleblowing.


#### **Art.4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

##### **Art.4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, figura identificata da ANAC quale destinatario precipuo della segnalazione, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione, redatta secondo il modello (A) che si allega al presente, quale parte integrante e sostanziale, deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:

- ✓ identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- ✓ descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;


- 
- ✓ le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute ;
  - ✓ le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciute ;
  - ✓ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
  - ✓ l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
  - ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni sono gestite attraverso un sistema informatico. ma possono anche essere recapitate a mezzo posta ordinaria, e- mail indirizzate al RPC

([segnalazione.illeciti@irccsme.it](mailto:segnalazione.illeciti@irccsme.it)).

#### **Art.4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nelle recenti Linee guida sul whistleblower, adottate con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose di cui al titolo II Capo I del codice penale (delitti contro la PA), ma anche alle situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni).



Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- ✓ quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- ✓ notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;

- ✓ informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.



Quanto ai fatti denunciati, è opportuno che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata, e pur non potendosi richiedere ai fini di un accertamento veri e propri elementi di prova, è altresì opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

#### **Art. 4.3. SEGNALAZIONI ANONIME**

La tutela dell'anonimato, prevista dalla L. 190/2012, non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Il RPC prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

#### **Art.4.4. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPC che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il RPC, in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

- inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- comunicare la segnalazione alla Direzione aziendale per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- inoltrare la segnalazione a chi di competenza per i profili di responsabilità disciplinare;



Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi interni alla società sovramenzionati dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante. La trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

#### **Art. 5. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile 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 e può essere estratta dal sistema unicamente dal RPC. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- ✓ vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ✓ la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

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. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241/90 s.m.i.. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione

ai sensi del presente regolamento vige il divieto di discriminazione, 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.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'IRCCS. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito al RPC o all'Autorità Giudiziaria deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPC che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile UO/Funzione/Servizio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione;
- alla Direzione aziendale nel caso si tratti di un Dirigente;
- alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;

Tutto quanto sopra, fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali, di adire l'autorità giudiziaria competente.

#### **Art.6. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER**

Il presente regolamento 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 del regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

## Art.7. PROCEDURA TRASMISSIONE/ RICEZIONE /GESTIONE SEGNALAZIONI

### Fasi della segnalazione

Le segnalazioni di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive possono essere effettuate dai dipendenti attraverso l'utilizzo dell'applicazione predisposta e verranno inoltrate direttamente al RPC.

La segnalazione si declina nelle seguenti fasi:

#### FASE 1 – ACCESSO E COMPILAZIONE

Il dipendente effettua la segnalazione utilizzando l'apposito modulo disponibile sul sito istituzionale al seguente indirizzo: [www.irccsme.it](http://www.irccsme.it)- sezione Amministrazione Trasparente; sottosezione "Altri contenuti," link:"segnalazione illeciti."

#### FASE 2 – INOLTRO AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (RPC)

I dati della segnalazione vengono automaticamente inoltrati, per l'avvio tempestivo dell'istruttoria al RPC; il Responsabile riceverà una comunicazione via e-mail di avvenuta presentazione di una segnalazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio). Il Responsabile Anticorruzione accede alla propria area riservata e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute. I dati identificativi del segnalante sono custoditi e sono accessibili solamente al RPC.

#### FASE 3 – ITER DELLA SEGNALAZIONE

L'RPC prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge. Si precisa che resta impregiudicato il diritto del lavoratore a ricorrere all' Autorità Giudiziaria competente.

Il RPC può eventualmente avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato, i cui componenti, con competenze multidisciplinari, saranno identificati e nominati con provvedimento del Direttore Generale.

In caso in cui la segnalazione riguardi personale medico nel predetto gruppo di

lavoro è previsto che un componente sia designato dalla Direzione Sanitaria. Si riporta quanto previsto al punto 3 della citata delibera ANAC n.6/2015: “nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti-anche per l’adozione dei provvedimenti conseguenti, quali:

- il Dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l’acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- l’Ufficio Procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- l’Autorità Giudiziaria, la Corte dei Conti e l’ANAC, per i profili di rispettiva competenza;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni all’Amministrazione, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all’identità del segnalante. I soggetti interni all’Amministrazione informano il Responsabile della prevenzione della Corruzione dell’adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

#### **Art. 8. ATTIVITA’ DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (RPC)**

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito.

Il RPC rende conto nella Relazione Annuale di cui all’art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Il RPC ha il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale.

#### **Artt. 9. SEGNALAZIONE ALL’AUTORTA’ NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC)**

L’Autorità Nazionale Anticorruzione è competente a ricevere (ai sensi dell’art. 1,

comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114) segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. E' perciò stato istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante. ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita. Le segnalazioni, ivi incluse quelle che riguardano l'RPC dovranno essere inviate all'indirizzo ANAC [whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:whistleblowing@anticorruzione.it)

#### **Art. 10-DISPOSIZIONI FINALI**

L'IRCCS cura la più ampia diffusione del presente regolamento, pubblicandolo sul sito web istituzionale [www.irccsme.it](http://www.irccsme.it), nella sezione: "Amministrazione trasparente"-. Per quanto non previsto espressamente nel presente regolamento si rinvia alle disposizioni di legge vigenti in materia.

**Il Direttore Generale  
(Arch. Angelo Aliquò)**





**MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE**  
(c.d. "whistleblower-L'Informatore")

- I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione debbono utilizzare questo modello.
- Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito.
- In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la denuncia sia sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 241/1990 e s.m.i.
- La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

**Al Responsabile Anticorruzione**  
**D.ssa Flavia Lello**  
**c/o IRCCS Centro Neurolesi Bonino Pulejo**  
**(Amministrazione)**  
**sede**

<b>COGNOME E NOME DEL SEGNALANTE</b>
<b>QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE</b>
<b>SEDE DI SERVIZIO</b>
<b>NUMERO TEL/CELL</b>
<b>INDIRIZZO E-MAIL</b>
<b>DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)</b>
<b>DATA/PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO (gg/mm/aa)</b>
<b>AUTORE/AUTORI DEL FATTO (indicare, se conosciuti i dati anagrafici, ed ogni altro elemento idoneo</b>





all'identificazione)
<b>EV ENTUALI ALTRI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SULLO STESSO</b>
1.....
.....
2.....

<b>EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE</b>
1.....
2.....
3.....
<b>LUOGO E DATA</b> .....
<b>FIRMA</b> .....

La segnalazione può essere presentata:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica ordinaria appositamente attivato dall'amministrazione: (segnalazione.illeciti@irccsme.it);
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna, inserendo la documentazione cartacea in doppia busta chiusa "indicando la dicitura "Segnalazione riservata al Responsabile Anticorruzione;
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal Responsabile Anticorruzione.

**INFORMATIVA AI SENSI DEL D.LGS. 30/6/2003 N.196 (CODICE IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI)**

Si informa che:

- Il trattamento dei dati raccolti sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza.
- I dati forniti saranno utilizzati dall'IRCCS Centro Neurolesi "Bonino Pulejo" in relazione al procedimento amministrativo per il quale essi sono specificati, nonché per gli adempimenti amministrativi ad esso conseguenti.
- Il trattamento sarà effettuato in forma cartacea, informatizzata e telematica.
- Il conferimento dei dati è obbligatorio ed è finalizzato allo svolgimento delle predette finalità istituzionali.
- Titolare del trattamento è l'IRCCS Centro Neurolesi "Bonino Pulejo" e responsabile del trattamento è il Direttore Generale p.i.
- L'interessato gode dei diritti di cui all'art. 7 del D. Lgs. n° 30 giugno 2003 N° 196 e s.m.i.

