

AZIENDA SOCIO - SANITARIA TERRITORIALE DELLA VALLE OLONA

21052 **BUSTO ARSIZIO** – Via A. Da Brescia, 1
(D.G.R. n. X/4482 del 10/12/2015)

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 344 del 15/03/2019

adottata ai sensi del D.Lgs 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i., della L.R. 30 dicembre 2009, n. 33 s.m.i. e della D.G.R. n. XI/1067 del 17 dicembre 2018

OGGETTO:

**PIANO STRAORDINARIO ANTICORRUZIONE – DISCIPLINA PER
L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI DELLE MISURE DI TUTELA DEI
DIPENDENTI CHE SEGNALANO ILLECITI (WHISTLEBLOWER): ESAME E
PROVVEDIMENTI RELATIVI.**

IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che con deliberazione della Giunta Regionale n. X/4482 del 10.12.2015 avente ad oggetto: "Attuazione L.R. 23/2015: Costituzione Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) della Valle Olona", è stata costituita a partire dal 1° gennaio 2016 l'Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) della Valle Olona mediante fusione per incorporazione dell'Azienda Ospedaliera "Ospedale di Circolo di Busto Arsizio", con scorporo del Presidio Ospedaliero di Tradate, e dell'Azienda Ospedaliera "Ospedale Sant'Antonio Abate di Gallarate" e contestualmente conferimento da scissione di strutture sanitarie e sociosanitarie degli ex distretti dell'ASL della Provincia di Varese;

Letto l'articolo 1 comma 1, lettera ii) della legge regionale n. 15 del 28 novembre 2018, pubblicata sul B.U.R.L. n. 48 del 30 novembre 2018, con la quale è stato

AZIENDA SOCIO - SANITARIA TERRITORIALE DELLA VALLE OLONA

21052 **BUSTO ARSIZIO** – Via A. Da Brescia, 1
(D.G.R. n. X/4482 del 10/12/2015)

disposto, a modifica dell'allegato 1 alla L.R. n. 33/2009 e s.m.i., l'affermamento dell'Ospedale di Angera all'ASST Sette Laghi di Varese con decorrenza 1.1.2019;

Richiamata la deliberazione n. 326 del 14 aprile 2016, con la quale è stata approvata la disciplina delle misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblower*), nel testo di Regolamento e nella modulistica allegati allo stesso provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Dato atto che il suddetto Regolamento è stato adottato in applicazione di quanto disposto dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione di cui alla legge 6 novembre 2012 n.190 ed in particolare ai sensi dell'art. 1 comma 51, che ha inserito nel decreto legislativo n. 165/2001 l'art.54 bis: "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti";

Visto l'art. 1 della 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 modifica la precedente normativa sulla tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti o irregolarità commessi nell'ambito della amministrazione di appartenenza, introducendo in particolare un nuovo testo che sostituisce integralmente l'art.54-bis del decreto legislativo n.165/2001, integrando le modalità di segnalazione, l'estensione alla valutazione delle misure ritorsive e la protezione dell'identità del segnalante;

Dato atto che in base al suindicato disposto normativo le procedure per il *whistleblowing* devono possedere caratteristiche precise, prevedendo in particolare "l'utilizzo di modalità anche informatiche" e promuovendo "il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione" (art.54-bis, 5° comma, del D.lgs. n. 165/2001);

Evidenziato che a tal fine questa ASST ha aderito al progetto *WhistleblowingPA* di Transparency *International* Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali, adottando la piattaforma informatica criptata prevista per adempiere agli obblighi normativi;

Precisato che le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata anche in forma anonima; se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione (RPCT) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;

AZIENDA SOCIO - SANITARIA TERRITORIALE DELLA VALLE OLONA

21052 **BUSTO ARSIZIO** – Via A. Da Brescia, 1
(D.G.R. n. X/4482 del 10/12/2015)

- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (*personal computer, tablet, smartphone*) sia dall'interno dell'Azienda che dal suo esterno; la tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza;

Precisato altresì che è comunque garantita la facoltà per gli interessati di utilizzare in via alternativa la più tradizionale forma di segnalazione cartacea, tramite l'utilizzo di apposita modulistica, anch'essa riveduta e corretta, senza che con ciò vengano meno le necessarie garanzie di tutela e riservatezza;

Vista la proposta n. 343/2019 del Responsabile della S.S. Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, completa di attestazione di regolarità amministrativa ai sensi del decreto legislativo n. 286/1999 e del decreto legislativo n. 123/2011, giusta documentazione agli atti della S.C. Affari Generali e Istituzionali;

Ritenuto pertanto di aggiornare il Regolamento aziendale in materia di "Disciplina delle misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti - *Whistleblower*" per una maggior adesione delle disposizioni aziendali al dettato normativo vigente, così come disposto dalla legge n. 179/2017;

Sentito il parere favorevole espresso, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore SocioSanitario ai sensi della normativa vigente;

DELIBERA

facendo propria la proposta n. 343/2019 del Responsabile della S.S. Trasparenza e Prevenzione della Corruzione:

1° - per le motivazioni esposte in premessa, di approvare e adottare il "Regolamento per l'attuazione degli adempimenti e delle misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblower*)", nel nuovo testo allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, ritenendo superate le prescrizioni contenute nel precedente Regolamento approvato con deliberazione n.326 del 14 aprile 2016;

2° - di dare mandato alla S.S. Trasparenza e Prevenzione della Corruzione per l'attuazione del presente provvedimento, in particolare per quanto riguarda la diffusione delle nuove modalità di segnalazione degli illeciti;

AZIENDA SOCIO - SANITARIA TERRITORIALE DELLA VALLE OLONA

21052 **BUSTO ARSIZIO** – Via A. Da Brescia, 1
(D.G.R. n. X/4482 del 10/12/2015)

3° - di dare atto che la presente deliberazione è immediatamente esecutiva ai sensi della L.R. 33/2009 e s.m.i. “Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità”.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Marco Passaretta)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dr.ssa Paola Giuliani)

IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO
(Dr. Marino Dell'Acqua)

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Eugenio Porfido)

Firmato digitalmente ai sensi della normativa vigente



REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DELLE MISURE PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA ILLECITI “WHISTLEBLOWER”

ART. 1 – PREMESSA – CONTESTO NORMATIVO

ART. 2 – SOGGETTI, CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

ART. 3 – MODALITA' DI SEGNALAZIONE

ART. 4 – VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLA SEGNALAZIONE

ART. 5 – TUTELA DEL SEGNALANTE

ART. 6 – RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

ART. 7 – INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

ART. 8 – AZIONI A SEGUITO DI ANALISI DELLE SEGNALAZIONI

- ALLEGATO 1: MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. *whistleblower*)
- ALLEGATO 2: INDICAZIONI OPERATIVE PER LA DENUNCIA DEL DANNO ERARIALE
- APPENDICE NORMATIVA



ART. 1 – PREMESSA - CONTESTO NORMATIVO

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. Legge anticorruzione) ha introdotto l'art. 54 *bis* del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", (c.d. *whistleblower*), prevedendo un nuovo strumento per facilitare la segnalazione, da parte dei dipendenti pubblici, di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva.

Sulla base di detta normativa, le pubbliche amministrazioni devono:

- adottare ogni possibile accortezza per rendere effettiva la tutela della riservatezza del dipendente che segnala illeciti, disciplinando la procedura per la ricezione e il trattamento delle segnalazioni;
- prevedere modalità di comunicazione differenziate e riservate per ricevere le segnalazioni, la cui gestione deve essere affidata ad un ristrettissimo nucleo di persone;
- prevedere codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante;
- predisporre modelli per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto;
- valutare la realizzazione di un sistema informatico di segnalazione per:
 - indirizzare la segnalazione ai destinatari individuati assicurando la copertura dei dati identificativi del segnalante,
 - identificare il segnalante, ove necessario, da parte dei destinatari nel caso di segnalazione non anonima;
- considerare l'opportunità di individuare i destinatari delle segnalazioni nel Responsabile della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione e nel Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari che, ricevuta la segnalazione, dovranno assumere le adeguate iniziative a seconda del caso;
- prevedere una azione di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e sugli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite, pubblicando sul sito istituzionale gli avvisi che informano i dipendenti dell'importanza dello strumento e sul loro diritto alla tutela nel caso di segnalazione, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto;
- prevedere una revisione periodica della disciplina per verificare possibile lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti.

Più recentemente, l'art.1 della 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" è intervenuta nuovamente in materia, introducendo in particolare un nuovo testo che sostituisce integralmente l'art.54-*bis* del decreto legislativo n.165/2001, integrando le modalità di segnalazione, l'estensione alla valutazione delle misure ritorsive e la protezione dell'identità del segnalante.

In base al suindicato disposto normativo, le procedure per il *whistleblowing* devono possedere caratteristiche precise, prevedendo in particolare "l'utilizzo di modalità anche informatiche" e promuovendo "il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione" (art.54-*bis*, 5° comma, del D.lgs. n. 165/2001).

La segnalazione, *whistleblowing*, nelle intenzioni del legislatore, è espressione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza.

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto della segnalazione (ad esempio dubbi e incertezze circa la procedura da seguire, ovvero timori di ritorsioni o discriminazioni).

Il processo di segnalazione e tutela rientra, tra l'altro, fra le attività di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza) adottato dalla ASST della Valle Olona, che comprendono la "**Creazione di registro-repertorio riservato, gestito direttamente dal Responsabile Anticorruzione, per la gestione di segnalazioni**".

Infine, va considerato che ai fini delle segnalazioni il dipendente prenderà in considerazione, non solo quelle situazioni che configurano reati di corruzione (art. 318, 319, 319 *ter* e 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 dalla Circolare 1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.



ART. 2 – SOGGETTI, CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

A) I SOGGETTI che possono segnalare illeciti **sono i dipendenti pubblici**: si intendono per tali tutti i dipendenti della Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) della Valle Olona, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia a contratto di lavoro determinato.

A questi si aggiungono i collaboratori dell'Azienda, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione, ecc.

La disciplina del *whistleblowing* si applica infine anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e/o che realizzano opere in favore dell'ASST.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda;
- una chiara e completa esposizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui si svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali dati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione per opportune verifiche, solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, fermo restando il requisito della veridicità dei fatti segnalati a tutela del denunciato.

Il soggetto destinatario della segnalazione è il **Responsabile della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione** (di seguito RPCT).

B) In merito all'OGGETTO della segnalazione, l'art. 54-*bis* del D.lgs n. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le **“condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro”**.

Poiché quindi non esiste un elenco tassativo di “comportamenti” da segnalare, si ritiene che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendano l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del c.p. (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari), ma anche le situazioni 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, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso, ai fini privati, delle funzioni attribuite (es. casi di sprechi, nepotismo, demansionamento, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, etc.).

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento nazionale ed aziendale o di altre disposizioni aziendali che integrano comportamenti sanzionabili anche in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine dell'Azienda;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti, cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività



presso l'Azienda.

Le condotte segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e, pertanto, fatti accaduti all'interno della propria azienda o relativi ad essa.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Il *whistleblowing* inoltre non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza della S.C. Risorse Umane o del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Eventuali segnalazioni di questo genere non verranno prese in considerazione.

ART. 3 - MODALITA' DI SEGNALAZIONE

L'articolo 54-*bis* del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, al comma 5 dispone che le procedure per il *whistleblowing* debbano avere caratteristiche precise. In particolare "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".

L'Azienda ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi, da intendersi quale modalità prioritaria per l'invio delle segnalazioni.

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione tramite procedura criptata sono le seguenti:

- a) la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Le segnalazioni anonime potranno essere prese in considerazione solo se riguardano fatti di particolare gravità e siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tanto da far emergere fatti e situazioni specifici, relazionandoli a contesti determinati.
- b) la segnalazione viene ricevuta dal RPCT e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- c) nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- d) la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (*personal computer, tablet, smartphone*) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Le segnalazioni possono essere inviate direttamente dalla *home page* del sito web aziendale www.asst-valleolona.it utilizzando l'apposito *link* ivi riportato.

E' inoltre possibile – in alternativa – utilizzare l'apposito modulo pubblicato sul sito *internet* aziendale www.asst-valleolona.it nella Sezione dell'Amministrazione Trasparente dedicata al *whistleblowing*, che deve essere compilato in ogni sua parte **(Allegato 1)**.

Tale modulo deve pervenire:

- mediante posta elettronica, alla casella appositamente predisposta, al seguente indirizzo anticorruzione@asst-valleolona.it accessibile al solo RPCT;
- mediante invio cartaceo a mezzo servizio postale in busta sigillata indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASST Valle Olona, con la dicitura **RISERVATA PERSONALE**;
- mediante invio cartaceo a mezzo posta interna, da consegnare al protocollo generale dell'Azienda, in busta sigillata indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASST Valle Olona, con la dicitura **RISERVATA PERSONALE**.

Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte, al fine di consentire al RPCT di poter compiere le verifiche del caso: la segnalazione deve essere quindi circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita. La segnalazione può essere inviata in forma anonima. Le segnalazioni



anonime potranno essere prese in considerazione solo se riguardano fatti di particolare gravità e siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tanto da far emergere fatti e situazioni specifici, relazionandoli a contesti determinati.

La segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello allegato, purché contenente tutti gli elementi essenziali indicati nel modello.

Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.

La segnalazione, infine, può anche essere fatta oralmente al RPCT, che dovrà redigere apposito verbale, da sottoscrivere da parte del segnalante e del ricevente, adottando le opportune cautele di riservatezza.

Qualora il dipendente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, o di incaricato di pubblico servizio, ed il fatto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, il dipendente ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 331 c.p.p.

Per quanto riguarda invece gli adempimenti relativi alla denuncia alla competente Procura Regionale presso la Corte dei Conti di fatti che possano dare luogo a responsabilità per danni cagionati alla finanza pubblica, si fa rinvio alle indicazioni operative riportate nell'**allegato 2** alla presente regolamentazione, che sono state elaborate sulla nota interpretativa del Procuratore Generale presso la Corte dei Conti del 2.8.2017 (prot. N. PG/9434/2007/P).

ART. 4 - VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT, che procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi entro trenta giorni.

Il RPCT, ai fini della verifica di cui sopra, potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il segnalante, avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza,
- trasmettere, eventualmente, e con la massima riservatezza, la segnalazione, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie osservazioni / valutazioni entro il termine di quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Qualora, all'esito della verifica, si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il RPCT provvederà, in relazione alla natura della violazione, ad inoltrare la segnalazione ai soggetti terzi competenti, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

In particolare, in relazione alla gravità del caso, provvederà a:

- inoltrare la segnalazione all'Autorità Giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC, al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, o all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, secondo competenza, affinché provveda all'adozione degli opportuni provvedimenti di competenza;
- invitare la Direzione Aziendale e le strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda;
- riesaminare il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e, se ritenuto necessario, aggiornarlo in considerazione dell'evento segnalato.

Qualora sussistano le condizioni di legge, il Dirigente della struttura interessata, o il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari presenteranno denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, informando il RPCT.

Nell'eventualità in cui i soggetti sopra indicati ritengano di non dover presentare denuncia all'A.G., dovranno redigere motivata relazione da trasmettere al RPCT.

Qualora invece, all'esito della verifica, la segnalazione risulti infondata, il RPCT provvede ad archiviare la pratica dando conto dell'attività espletata e dei relativi esiti in apposito verbale.

Il segnalante, entro quarantacinque giorni dall'inoltro della segnalazione, sarà informato dell'esito della stessa da parte del RPCT.

**ART. 5 - TUTELA DEL SEGNALANTE****A) Diritto alla riservatezza**

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono; **pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso**; tale tutela vale anche nei confronti degli Organi di vertice dell'Azienda.

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.

Per effetto dell'art. 1, comma 3, della Legge n. 179/2017, l'obbligo di segretezza dell'identità del segnalante viene meno solo se "la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato".

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.

Il dirigente che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore deve informare il Responsabile della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del segnalante e provvedendo altresì, se del caso e se ne sussiste la competenza, ad esperire il relativo procedimento disciplinare.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio.

La segnalazione del *Whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

In base all'art.54-*bis*, comma 1 del D.lgs. n. 165/01, come modificato dalla Legge n. 179/2017, **il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala** al Responsabile della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione 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'Azienda tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento, ecc. applicando, nei confronti del/i soggetto/i autore/i della stessa, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativo-contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata al Responsabile della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione.

Il RPCT valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- al Dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione, che deve valutare 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 che ha operato la discriminazione;
- all'UPD 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.

Inoltre, ai sensi del citato art. 1, comma 1, della Legge n. 179/2017, l'adozione di misure ritenute ritorsive 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.

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte dell'Azienda, 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, 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 allo stesso la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

E' a carico dell'Azienda 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'Azienda sono nulli.

ART. 6 - RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Le tutele previste dall'articolo 54-*bis* del D.lgs. 165/2001, **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.d ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave" (art. 54-*bis*, comma 9).

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

ART. 7 – INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

Il RPCT intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'istituto mediante i seguenti strumenti:

- divulgazione sul portale *internet* aziendale delle finalità dell'istituto e del suo utilizzo;
- specifici articoli, da inoltrare al personale dipendente tramite l' *e-mail* aziendale;
- percorsi formativi.

ART. 8 - AZIONI A SEGUITO DI ANALISI DELLE SEGNALAZIONI

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del P.T.P.C.T. vigente in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, anche e soprattutto in relazione alle Aree di rischio, il RPCT predisponde la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori rispetto a quelle adottate ed inserite nel Piano.

**ALLEGATO 1****MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE - Avvertenze**

Il *whistleblowing* non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni / istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza della S.C. Risorse Umane o del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Il *whistleblowing* pertanto:

- NON tutela diritti e interessi individuali;
- NON svolge attività di accertamento/soluzione di vicende soggettive e personali del segnalante, né può incidere, se non in via indiretta e mediata, sulle medesime;
- NON può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia;
- NON fornisce rappresentanza legale o consulenza al segnalante;

Eventuali segnalazioni di questo genere non verranno prese in considerazione.

Le condotte segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e, pertanto, fatti accaduti all'interno della propria azienda o relativi ad essa.

La segnalazione deve essere circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte, al fine di consentire al RPCT di poter compiere le verifiche del caso.

La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello allegato, purché contenente tutti gli elementi essenziali indicati nel modello.

Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.

La segnalazione può essere inviata in forma anonima. Le segnalazioni anonime potranno essere prese in considerazione solo se riguardano fatti di particolare gravità e siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tanto da far emergere fatti e situazioni specifici, relazionandoli a contesti determinati.

L'Azienda ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi, da intendersi quale modalità prioritaria per l'invio delle segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere inviate direttamente dalla *home page* del sito web aziendale www.asst-valleolona.it utilizzando l'apposito *link* ivi riportato.

E' inoltre possibile – in alternativa – utilizzare l'apposito modulo pubblicato sul sito *internet* aziendale www.asst-valleolona.it nella Sezione dell'Amministrazione Trasparente dedicata al *whistleblowing*, che deve essere compilato in ogni sua parte.

Tale modulo deve pervenire:

- mediante posta elettronica, alla casella appositamente predisposta, al seguente indirizzo anticorruzione@asst-valleolona.it accessibile al solo RPCT;
- mediante invio cartaceo a mezzo servizio postale in busta sigillata indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASST Valle Olona, con la dicitura **RISERVATA PERSONALE**;
- mediante invio cartaceo a mezzo posta interna, da consegnare al protocollo generale dell'Azienda, in busta sigillata indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASST Valle Olona, con la dicitura **RISERVATA PERSONALE**.

Qualora il dipendente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, o di incaricato di pubblico servizio, ed il fatto oggetto di segnalazione può integrare gli estremi dell'illecito penale, si evidenzia che sussiste comunque l'obbligo del dipendente di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 331 c.p.p.



MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

Data o periodo di tempo in cui si è verificato il fatto	
Luogo interno all' Azienda in cui si è verificato il fatto (Struttura, U.O., Ufficio...)	
Luogo esterno all' Azienda in cui si è verificato il fatto (denominazione, indirizzo)	
Soggetto/i che ha/hanno commesso il fatto (nome, cognome, eventuale qualifica)	
Eventuali soggetti esterni coinvolti (persone fisiche e/o giuridiche)	
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo	
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione	
Area a cui si riferisce il fatto	

Descrizione del fatto:



La condotta è illecita perchè	
-------------------------------	--

Nome e Cognome del segnalante	
Qualifica	
Sede di servizio	
Telefono / Cellulare	
E-mail	

--	--

Luogo e data

Firma

La segnalazione deve pervenire:

- mediante posta elettronica, alla casella appositamente predisposta, al seguente indirizzo anticorruzione@asst-valleolona.it accessibile al solo RPCT;
- mediante invio cartaceo a mezzo servizio postale in busta sigillata indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASST Valle Olona, con la dicitura **RISERVATA PERSONALE**,
- mediante invio cartaceo a mezzo posta interna, da consegnare al protocollo generale dell'azienda, in busta sigillata indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASST Valle Olona, con la dicitura **RISERVATA PERSONALE**,

Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte, al fine di consentire al RPCT di poter compiere le verifiche del caso: la segnalazione deve essere quindi circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

La segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel presente modulo, purché contenente tutti gli elementi essenziali indicati nel modello.

Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.

NOTA BENE:

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.

ALLEGATO 2

INDICAZIONI OPERATIVE PER LA DENUNCIA DEL DANNO ERARIALE

Soggetti tenuti all'obbligo di denuncia

La denuncia di fatti dannosi per il pubblico erario è **presupposto essenziale** per l'attivazione del sistema giurisdizionale diretto all'accertamento di responsabilità amministrative, a garanzia del buon uso delle risorse pubbliche che costituisce un interesse di tutti i cittadini.

La collaborazione da parte dei pubblici apparati è, pertanto, necessaria, anche tenuto conto che l'art. 1, comma 3, della L. 20/1994, chiama a rispondere del danno erariale coloro che, con l'aver "omesso o ritardato la denuncia", abbiano determinato la prescrizione del relativo diritto al risarcimento.

Sono tenuti alla denuncia alla Procura Regionale della Corte dei Conti (sezione giurisdizionale)

- i soggetti preposti agli uffici che hanno prodotto l'evento dannoso e, per espressa previsione normativa:
- gli organi di vertice delle amministrazioni (art. 53 RD 1214/1934);
- i dirigenti responsabili delle strutture amministrative erogatrici di fondi comunitari o degli organismi di controllo della loro gestione in caso di eventuali danni erariali connessi all'utilizzo dei fondi in questione;
- gli organi di controllo per eventuali fatti dannosi per la finanza pubblica (art. 20, II comma, DPR n. 3/1957);
- i dirigenti responsabili degli *audit* sulla base delle rilevazioni degli *audit*.

Nei confronti dei dipendenti non apicali si configura un dovere di segnalazione nei confronti dei vertici tenuti alla denuncia con possibile coinvolgimento degli stessi in caso di omessa o ritardata segnalazione di fatti causativi di danno erariale.

A seguito di ripetuti interventi del giudice regolatore della giurisdizione è ormai pacifica la sussistenza del potere di cognizione del giudice contabile sulla responsabilità di amministratori o dipendenti per danni causati ad enti pubblici economici ed a società a partecipazione totalitaria pubblica, operante in *house*.

Presupposti delle denunce

Il presupposto perché sorga l'obbligo di denuncia è il **verificarsi di un fatto dannoso per la finanza pubblica**.

L'obbligo è legato alla **conoscenza** o alla **possibilità di conoscenza** dei presunti fatti dannosi, attraverso l'uso dell'ordinaria diligenza professionale, che può essere pretesa dal soggetto obbligato, in considerazione della qualifica e delle funzioni concretamente espletate.

Il danno, per far sorgere l'obbligo di denuncia, deve essere **concreto ed attuale**, con esclusione dall'obbligo dei fatti aventi solo potenzialità lesiva.

Contenuto delle denunce

La denuncia deve contenere:

1. **l'indicazione del fatto dannoso** (descrizione del comportamento dannoso e/o del procedimento amministrativo seguito evidenziando le illegittimità o le diseconomie gestionali originate da tali comportamenti o procedimenti);
2. **l'importo del presunto danno subito dall'erario**, ove ciò risulti da fatti conosciuti, ovvero, se tale elemento non sia determinabile esattamente nel suo ammontare, può essere indicata una stima. Tale stima dovrà essere effettuata sulla base dei dati dell'esperienza amministrativa nel settore, oppure l'amministrazione potrà fornire, se in condizione, parametri per la determinazione in via equitativa del danno medesimo (*ex art. 1226, c.c.*);
3. **l'indicazione nominativa** di coloro cui possa essere presuntivamente imputato l'evento lesivo (si tratta tuttavia di un elemento facoltativo della denuncia, tranne i casi in cui sia chiara la partecipazione di determinati soggetti ai fatti dannosi come ad es. nel caso di condanne penali); facoltativa è la rappresentazione di motivate valutazioni circa la colpevolezza di questi ultimi.



Tempi delle denunce

La denuncia, una volta verificatosi l'evento lesivo, deve essere **immediata** e deve essere effettuata sulla base degli atti in possesso dell'amministrazione. Rimane assegnata al successivo momento dell'attività giudiziaria istruttoria l'acquisizione di ulteriori elementi.

La denuncia deve essere anche **completa**; una denuncia priva di completezza, per quanto immediata, dilata comunque i tempi per l'effettiva azionabilità della pretesa risarcitoria.

Nei casi in cui i fatti che possano comportare responsabilità amministrativa vengano a conoscenza dell'amministrazione, a causa di iniziative assunte dall'Autorità Giudiziaria Penale, l'amministrazione – che, peraltro, indipendentemente dalle iniziative assunte in sede penale, conserva propri autonomi poteri di inchiesta amministrativa – in considerazione del possibile dilatarsi dei tempi dell'indagine penale, è tenuta a denunciare immediatamente alla competente Procura presso il giudice contabile, con comunicazione documentata, gli eventi di cui è venuta a conoscenza.

La denuncia, in tali specifici casi, potrà essere inoltrata alla Procura Regionale presso la Corte dei Conti "allo stato degli atti" e per quanto consti all'amministrazione, salvo riferire successivamente e in modo più esaustivo sugli sviluppi che la vicenda avrà avuto nella distinta sede penale.

Modalità procedurali particolari

E' prevista una procedura più snella per l'assolvimento dell'obbligo di denuncia che consiste nell'inoltro da parte delle amministrazioni alla Procura presso la Corte dei Conti territorialmente competente, a cadenza periodica (semestrale), di un sintetico rapporto-denuncia che segnala gli eventi dannosi verificatisi.

Ulteriore attività amministrativa in ordine ai fatti dannosi

La PA ha facoltà di "costituire in mora", mediante intimazione o richiesta scritta, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 1219 e 2943 del c.c., i responsabili del danno, al fine di interrompere la decorrenza del termine di prescrizione.; l'amministrazione ha anche il potere – nelle more di decisioni definitive del P.M. presso il giudice contabile – di assumere proprie iniziative nei confronti del dipendente per conseguire, in via amministrativa, la rifusione del danno. Tale eventuale circostanza va tempestivamente segnalata al P.M. contabile competente.

L'obbligo di denuncia non si esaurisce con la segnalazione dell'evento, ma importa il dovere di **riferire costantemente** alla Procura regionale competente – anche in assenza di specifiche sollecitazioni – in merito ai successivi sviluppi della questione, trasmettendo:

- i risultati di ulteriori indagini disposte di propria iniziativa dall'amministrazione;
- i dati concernenti l'instaurazione di giudizi penali, civili, amministrativi o controversie arbitrali;
- le sentenze pronunciate nei vari gradi di giudizio, in copia integrale autenticata, con la precisazione se esse siano passate in giudicato o siano state impugnate.

APPENDICE NORMATIVA

DECRETO LEGISLATIVO 30.3.2001, n. 165 e s.m.i.

Art. 54 bis, Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (articolo introdotto dall'art. 1, comma 51, Legge n. 190/2012)

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 20143 del c.c., il pubblico dipendente che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. (comma così modificato dall'art. 31, comma 1, legge n. 114/2014).
2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.
4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7.8.1990, n. 241 e s.m.i.

CODICE PENALE:

I delitti contro l'Amministrazione, previsti dal **Titolo II del Libro II del Codice Penale**, e in particolare dei pubblici ufficiali, di quelli dei privati, nonché dei delitti contro l'amministrazione della giustizia (**Titolo III**), contro la fede pubblica (**Titolo VII**) e contro il patrimonio mediante frode (**Titolo XIII**).

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo di seguito si riportano alcune delle fattispecie più rilevanti, come meglio indicate nell'allegato 1) al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione aziendale 2019-2021, pubblicato sul sito aziendale al [link](#) "Amministrazione Trasparente – altri contenuti – anticorruzione":

- Peculato (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- Rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio (art. 326 c.p.)
- Omissione o rifiuto di atti d'ufficio (art. 328 c.p.)
- Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)
- Abusivo esercizio di una professione (art. 348 c.p.)
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.)
- Astensione dagli incanti (art. 354 c.p.)
- Inadempimento di contratti di pubbliche forniture (art. 355 c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio (art. 361,



362, 363 c.p.)

- Omissione di referto (art. 365 c.p.)
- Falsità materiale o ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici, in certificati o autorizzazioni amministrative, in registri e notificazioni, in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (artt. 476, 477, 479, 480, 484 c.p.)
- Truffa (art. 640, 640-bis c.p.)
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.)

CODICE DI PROCEDURA PENALE

Libro quinto – Indagini preliminari e udienza preliminare

Titolo II –Notizia di reato

- Denuncia da parte di pubblici ufficiali e incaricati di un pubblico servizio (art. 331)

