A.S.L. TO5
Regione Piemonte

Azienda Sanitaria Locale
di Chieri, Carmagnola, Moncalieri e Nichelino

Sede Legale - Piazza Silvio Pellico n. 1 - 10023 Chieri (TO) - tel. 011 94291 - C.F. e P.I. 06827170017

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 69 del 09/02/2021

APPROVAZIONE ``REGOLAMENTO SULLA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E LA TUTELA DEI SEGNALANTI (WHISTLEBLOWING)``

Proponente - S.S. COMUNICAZIONE FORMAZIONE E QUALITÀ -

Direttore - dott. Gerardantonio Coppola

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi di legge

Oggetto: APPROVAZIONE ``REGOLAMENTO SULLA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E LA TUTELA DEI SEGNALANTI (WHISTLEBLOWING)``

IL DIRETTORE GENERALE
dott. Massimo Uberti
(nominato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 8-6927 del 29/05/2018)

Su proposta del Direttore della S.S. COMUNICAZIONE FORMAZIONE E QUALITÀ, dott. Gerardantonio Coppola, in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, nominato con deliberazione n. 89 del 31/1/2020, che attesta la legittimità formale e sostanziale di quanto di seguito indicato nonché la regolarità della fase istruttoria espletata dal responsabile del procedimento di cui all'art. 5 della Legge 241/1990;

VISTA la legge 6/11/2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", finalizzata all'introduzione di strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità all'interno della pubblica amministrazione e in particolare l'art. 1, comma 51 che introduce nel decreto legislativo 165/2001 il nuovo articolo 54-bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti";

VISTA la legge 20/11/2017 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";

PRESO ATTO della determinazione n. 6 del 28/4/2015 dell'ANAC ad oggetto "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing)";

DATO ATTO che l'ASL TO5 ha aderito al progetto "WhistleblowingPA" di Trasparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti umani e digitali;

CONSIDERATO che con deliberazione del direttore generale n. 237 del 3/6/2015 è stata approvata la "Procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti";

VISTA la necessità di aggiornare e adeguare la procedura precedentemente approvata e ritenuto, pertanto, di proporre l'adozione del "Regolamento sulla segnalazione di condotte illecite e la tutela dei segnalanti (whistleblowing)" allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (allegato 1);

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Sanitario;

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo;

D E L I B E R A

Per le motivazioni esposte in premessa:

1. di approvare il "Regolamento sulla segnalazione di condotte illecite e la tutela dei segnalanti (whistleblowing)", allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (allegato 1);
2. di pubblicare il regolamento in oggetto sul sito internet aziendale, incaricando il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza a darne massima diffusione;

3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico del bilancio aziendale;

Il Direttore Sanitario

- dott. Luciano Bernini -

Il Direttore Amministrativo

- dott. Massimo Corona –

Il Direttore Generale

- dott. Massimo Uberti -

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi di legge

A.S.L. TO5
Regione Piemonte

Azienda Sanitaria Locale
di Chieri, Carmagnola, Moncalieri e Nichelino

Sede Legale - Piazza Silvio Pellico n. 1 - 10023 Chieri (TO) - tel. 011 94291 - C.F. e P.I. 06827170017

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 69 del 09/02/2021

APPROVAZIONE ``REGOLAMENTO SULLA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E LA TUTELA DEI SEGNALANTI (WHISTLEBLOWING)``

Pubblicata all'Albo Pretorio online dal 10/02/2021 al 19/02/2021

Esecutiva dal 20/02/2021

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi di legge

Questo atto è stato firmato digitalmente da:

Coppola Gerardantonio - Direttore S.S. COMUNICAZIONE FORMAZIONE E QUALITÀ
Bernini Luciano - Direttore Sanitario
Corona Massimo - Direttore Amministrativo
Uberti Massimo - Direttore Generale
Zolla Laura - il funzionario incaricato alla pubblicazione

Allegato 1

A.S.L. TO5
Azienda Sanitaria Locale
di Chieri, Carmagnola, Moncalieri e Nichelino

Sede Legale – piazza Silvio Pellico, 1 – 10023 Chieri (TO) – tel. 011 94291 – C.F. e P.I. 06827170017

Regolamento sulla segnalazione di condotte illecite e la tutela dei segnalanti (whistleblowing)

26 gennaio 2021

Indice

Art. 1 – Premessa pag. 3
Art. 2 – Finalità e campo di applicazione pag. 3
Art. 3 – Normativa di riferimento pag. 3
Art. 4 – Oggetto della segnalazione pag. 4
Art. 5 – Contenuti della segnalazione pag. 4
Art. 6 – Segnalazioni anonime pag. 5
Art. 7 – Modalità di invio della segnalazione pag. 5
Art. 8 – Trattamento delle informazioni pag. 6
Art. 9 – Verifica della fondatezza della segnalazione pag. 7
Art. 10 – Forme di tutela del dipendente che segnala illeciti pag. 7
10.1 – Tutela dell'anonimato pag. 7
10.2 – Sottrazione della segnalazione al diritto di accesso pag. 8
10.3 – Divieto di discriminazione pag. 8
Art. 11 – Responsabilità del dipendente che segnala illeciti pag. 10
Art. 12 – Monitoraggio pag. 10

Art. 1 – Premessa

Nello svolgimento quotidiano delle attività lavorative è possibile accorgersi di fatti o condotte illecite.

Il whistleblowing è l'azione di chi rileva un pericolo, una frode (reale o potenziale) o un qualunque altro rischio in grado di danneggiare l'azienda stessa, gli azionisti, i dipendenti, i clienti o la reputazione dell'ente.

Il whistleblower è colui che segnala questo rischio.

Coloro che segnalano tali fatti o condotte non solo favoriscono una repressione efficace, ma manifestano un coinvolgimento eticamente corretto e una impostazione culturale che costituisce, essa stessa, il primo deterrente al fenomeno della corruzione.

Tuttavia, per timore di ripercussioni negative sulla propria posizione, i dipendenti non segnalano queste situazioni agli organi legittimati a intervenire: prevedere una tutela specifica dovrebbe incoraggiare un comportamento civico più virtuoso.

Il presente regolamento disciplina le modalità con cui l'ASL TO5 applica l'istituto del whistleblowing per la tutela di coloro che segnalano comportamenti illeciti.

Art. 2 – Finalità e campo di applicazione

Il presente documento descrive le modalità per segnalare gli illeciti e per tutelare adeguatamente i soggetti che effettuano le segnalazioni.

Le finalità del regolamento sono:

- fornire indicazioni e strumenti per effettuare le segnalazioni;
- prevedere le modalità per garantire la riservatezza e l'anonimato del segnalante nel rispetto della legge;
- fornire indicazioni sulle forme di protezione da possibili ritorsioni riservate ai soggetti che in buona fede segnalano cattive condotte o comportamenti illeciti.

Il presente regolamento si applica a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo dell'ASL TO5, che intendono segnalare illeciti e a tutti i dipendenti che, con compiti e livelli diversi di responsabilità, intervengono nei procedimenti correlati alle segnalazioni.

Il documento in oggetto sostituisce integralmente la "procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti" approvata con deliberazione del direttore generale n. 237 del 3/6/2015.

Art. 3 – Normativa di riferimento

Il presente regolamento disciplina le modalità operative con cui l'ASL TO5 applica l'istituto del whistleblowing per la tutela di coloro che segnalano comportamenti illeciti a norma dell'art. 54 bis del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 introdotto dall'art. 1 comma 51 della legge n. 190 del 6 novembre 2012 (c.d. Legge anticorruzione), modificato dalla Legge n. 179 del 20 novembre

2017 e in conformità alla Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)”.

Art. 4 – Oggetto della segnalazione

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità da segnalare, ma vengono considerati rilevanti, ai fini della segnalazione, comportamenti che determinano sprechi di risorse pubbliche, irregolarità amministrative, violazioni del codice di comportamento dei dipendenti, o che integrano reati, consumati o tentati, a danno dell’interesse pubblico.

Più precisamente, possono essere oggetto di segnalazione tutte 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 mal funzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso, a fini privati, delle funzioni attribuite, ivi compreso l’inquinamento dell’azione amministrativa dall’esterno.

La segnalazione riguarda situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza “in ragione del rapporto di lavoro” e possono comprendere, oltre a quanto appreso in virtù dell’ufficio rivestito, anche le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

L’ASL TO5 considera rilevanti, ai fini della segnalazione, in via esemplificativa, non esaustiva:

- i fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- i comportamenti a danno dell’interesse pubblico e di soggetti privati;
- le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine all’ente;
- le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all’ambiente.

La segnalazione non riguarda invece lamentele di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della S.C. Affari generali e personale e del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

La segnalazione ha una funzione di allerta; successivamente è l’amministrazione a dover approfondire, verificare e segnalare i fatti ai soggetti competenti per l’adozione degli opportuni provvedimenti.

Art. 5 – Contenuti della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

La segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- generalità, qualifica o posizione professionale, sede di servizio e recapiti del segnalante;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

- descrizione del fatto;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed 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.

E' indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal segnalante, e non riportati o riferiti ad altri soggetti.

Nella segnalazione deve essere riportato il luogo, la data e la firma del segnalante.

Art. 6 – Segnalazioni anonime

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 ulteriori verifiche, solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. A maggior ragione la segnalazione anonima sarà presa in considerazione se avvalorata da documenti, registrazioni audio e/o video che ne confermano l'attendibilità.

Art. 7 – Modalità di invio della segnalazione

La segnalazione deve essere prodotta sull'apposito modulo aziendale pubblicato sul sito internet istituzionale www.aslto5.piemonte.it nella sezione Amministrazione trasparente – sottosezione Altri contenuti – Prevenzione della corruzione, e indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza dell'ASL che ne cura la protocollazione in via riservata e la custodia con modalità tali da garantire la massima sicurezza.

La segnalazione può essere presentata con una delle seguenti modalità:

a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato: segnalazioneilleciti@aslto5.piemonte.it; con questa modalità di invio, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza;
b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" recante il seguente indirizzo: "Al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza ASL TO5 – piazza Silvio Pellico n. 1 – 10023 Chieri (TO)".

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

Resta ferma, infatti, la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di riferire senza ritardo anche, ma non solo, fatti di corruzione, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli articoli 361 e 362 del codice penale.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro soggetto diverso dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al RPCT.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza il dipendente dovrà inviare la propria segnalazione all'ANAC con le modalità definite dall'ANAC stessa.

Inoltre, la segnalazione, al fine di garantire ulteriormente la tutela del segnalante, può essere effettuata tramite piattaforma informatica.

A tal riguardo l'ASL ha aderito al progetto Whistleblowing PA promosso da Trasparency International Italia e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali.

Tale sistema informatico, in linea con le tutele introdotte dalla legge n. 179/2017, è in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

La piattaforma consente, in particolare:

- di compilare un questionario in forma anonima;
- di ricevere da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) la segnalazione e di garantire la confidenzialità del segnalante;
- di attivare il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e il RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza la necessità di fornire contatti personali.

Art. 8 – Trattamento delle informazioni

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile per la prevenzione della corruzione ne cura la registrazione in forma riservata al protocollo dell'ente ed è responsabile della custodia della documentazione pervenuta. Per la successiva trattazione le segnalazioni sono associate a un codice identificativo; nella documentazione vengono oscurate le generalità del segnalante e ogni altro elemento identificativo. L'identità del segnalante può essere rivelata solo nelle ipotesi previste dal successivo punto 11.1. (tutela dell'anonimato).

Il trattamento dei dati personali del segnalante e del segnalato avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione assume anche l'incarico di Responsabile per il trattamento dei dati personali relativi alla presente procedura.

Art. 9 – Verifica della fondatezza della segnalazione

La preliminare verifica sulla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione è affidata al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna (richiesta al segnalante di chiarimenti e/o integrazioni e documenti, audizione personale e riservata del segnalante, audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati) e avvalendosi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (Guardia di finanza, Agenzia delle entrate, etc.).

Sulla base di questa prima valutazione, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

In caso contrario, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, il Responsabile inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti quali:

- il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l'adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari di competenza;
- l'Ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare
- l'Autorità giudiziaria, la Corte dei conti, l'ANAC, per i profili di competenza
- il Dipartimento della funzione pubblica

La valutazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione dovrà concludersi entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione.

In considerazione del numero di segnalazioni da trattare, il Responsabile potrà avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato, i cui componenti dovranno essere chiaramente identificati in apposito atto organizzativo. I componenti del gruppo sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità del Responsabile per la prevenzione della corruzione. Di tale gruppo di lavoro non possono far parte i componenti degli Uffici procedimenti disciplinari al fine di rafforzare il ruolo di terzietà proprio di questi ultimi nell'ambito dell'eventuale successiva valutazione dei fatti segnalati.

Art. 10 – Forme di tutela del dipendente che segnala illeciti

In applicazione dell'art. 54 bis, decreto legislativo 165/2001 così come modificato dalla Legge n. 179 del 2017) è prevista la tutela del whistleblower su tre differenti aspetti:

- la tutela dell'anonimato;
- la sottrazione della segnalazione al diritto di accesso;
- il divieto di discriminazioni.

10.1 Tutela dell'anonimato

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 (ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante viene comunque protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.
Fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.
La presente disciplina si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.
L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 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.
Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.
L'anonimato non è invece opponibile all'Autorità giudiziaria competente a indagare sui fatti oggetto della segnalazione. Tuttavia nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis decreto legislativo 165/2001.

10.2 Sottrazione della segnalazione al diritto di accesso

La segnalazione del dipendente che segnala illeciti è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 241/1990. 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 legge n. 241/1990.

10.3 Divieto di discriminazione

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, 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 e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.
La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano dipendenti dell'ASL.
Il dipendente pubblico 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 n. 190 del 6/11/2012 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'ASL TO5 non consente né tollera alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, come ad esempio:

- licenziamento;
- demansionamento;
- trasferimento ingiustificato;
- mobbing;
- molestie sul luogo di lavoro;
- qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Questi e altri comportamenti messi in atto con lo scopo ritorsivo o discriminatorio nei confronti del dipendente che ha segnalato fatti illeciti, sono passibili di sanzioni disciplinari. Il segnalante che subisce tali provvedimenti o comportamenti può segnalare nuovamente al destinatario, all'ANAC e far valere quanto previsto dall'istituto del whistleblowing in sede di procedura disciplinare e/o giudiziale.
Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza che, fatta una preliminare valutazione, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al superiore gerarchico del dipendente autore della presunta discriminazione, affinché valuti:
    - l'opportunità/necessità di misure per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
    - la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione
- all'Ufficio per i procedimenti disciplinari che, per quanto di competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- al Dipartimento della funzione pubblica, il quale valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione può altresì darne notizia all'Organizzazione sindacale alla quale aderisce o quelle rappresentative presenti nell'azienda.
L'Organizzazione sindacale deve riferire della situazione discriminatoria direttamente al Dipartimento della funzione pubblica.
Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente al Comitato Unico di Garanzia che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

Art. 11 – Responsabilità del dipendente che segnala illeciti

La tutela del dipendente che segnala illeciti trova un limite nelle ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.
Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, 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. 12 – Monitoraggio

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con gli Uffici per i procedimenti disciplinari, cura la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.
Il Responsabile per la prevenzione della corruzione rende noto annualmente il numero di segnalazioni ricevute e il loro stato di avanzamento, all'interno della relazione annuale prevista dall'art. 1, comma 14, legge 190/2012.
I dati rilevati attraverso le segnalazioni e le istruttorie, rappresentano inoltre importanti informazioni di tipo generale (ad esempio sulle tipologie di violazione) utili per aggiornare o integrare la mappa dei rischi del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza e individuare ulteriori azioni di miglioramento.