**ASL**Sanluri

# PROCEDURA
# PER LA TUTELA DEI DIPENDENTI DELLA ASL 6
# CHE SEGNALANO ILLECITI

## Sommario

1. LA LEGGE ANTICORRUZIONE E LA "TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALA ILLECITI"..... 3
2. INDICAZIONI OPERATIVE PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI NELLA ASL 6. ..... 5
1. L'AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO: CHI PUÒ FARE UNA SEGNALAZIONE..... 5
2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE. ..... 6
3. GLI ELEMENTI DELLA SEGNALAZIONE..... 7
4. I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE..... 7
5. MODALITÀ DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI. ..... 7
5.1.Segnalazione tramite posta elettronica. ..... 8
5.2.Segnalazione attraverso il servizio postale..... 8
5.3. Segnalazione verbale al Responsabile per la prevenzione della corruzione. ..... 8
6. LA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE. ..... 8
6.1. Distinzione tra segnalazione anonima e riservatezza dell'identità del segnalante. ..... 8
7. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI: VERIFICA, ACCERTAMENTO, ESITI..... 10
8. LE SEGNALAZIONI ALL'ANAC. ..... 11
3. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE..... 11

## 1. LA LEGGE ANTICORRUZIONE E LA "TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALA ILLECITI".

La Legge 190 del 6 novembre 2012: "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione", detta anche Legge Anticorruzione.

La corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni e, dall'altro, l'economia del Paese. La soluzione, pertanto, non può essere perseguita attraverso interventi puntuali e circoscritti a singole norme del codice penale; questa deve essere invece articolata e, anch'essa, sistemica.

Su questi presupposti si desume la rilevanza della Legge n. 190/2012, che assume la portata di una riforma per la prevenzione e la lotta alla corruzione quale principio ispiratore e regolatore di ogni azione delle pubblica amministrazione affinché, attraverso strumenti di tipo morale e valoriale ancor prima che di tipo giuridico e penale, sia respinta sul nascere qualsiasi condotta anche solo tendenzialmente corrotta o omertosa.

Tale Legge, per la prima volta in Italia, ha imposto a tutti gli enti pubblici di assumere un impegno concreto e adottare azioni efficaci per contenere e debellare i fenomeni corruttivi nella Pubblica Amministrazione: le istituzioni pubbliche devono valorizzare e promuovere, sia al proprio interno che nella società civile, comportamenti basati sulla trasparenza e l'integrità, col fine ultimo di migliorare la qualità dell'agire pubblico e dei servizi offerti.

Si rileva che, in questo contesto, il concetto di corruzione deve essere inteso in senso ampio, comprendendo non solo le azioni in cui si riscontra una rilevanza penale, ma tutte le situazioni in cui venga rilevato un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Il sistema di prevenzione della corruzione introdotto dalla Legge 190/2012 prevede, tra l'altro, anche la tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro, attraverso l'introduzione nell'ordinamento italiano con l'art. 1 comma 51 della Legge 190/2012, che ha modificato il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", inserendo il nuovo articolo 54 bis":

***ART. 54-BIS D.LGS. 165/2001***

**"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"**

*c. 1.**Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione**, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile, **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.*

*c. 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.*

*c. 3. **L'adozione di misure discriminatorie e' segnalata al Dipartimento della funzione pubblica**, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.*

*c. 4. **La denuncia e' sottratta all'accesso** previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni».*

Tale norma deve essere attuata con concrete misure per la tutela del dipendente che, per effettuare la propria segnalazione, deve poter fare affidamento su una procedura che lo protegga da conseguenze pregiudizievoli.

Su disposizione del Dipartimento della funzione Pubblica e dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), una delle più importanti misure anticorruzione che ciascun ente pubblico deve necessariamente adottare, è l'adozione di una propria procedura per la tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro.

Tale misura, già in uso nei Paesi anglosassoni, è nota come "*whistleblowing*"[1]. L'espressione "*whistleblower*" sta ad indicare il dipendente di un'amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, contribuendo il tal modo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni di corruzione, che danneggiano l'amministrazione di appartenenza e l'interesse pubblico collettivo.

[1] L'espressione *whistleblowing* ("*blowing the whistle*", ovvero suonare il fischietto) indica l'azione dell'arbitro per fermare il gioco allo scopo di sanzionare un fallo. Per analogia quindi indica colui che segnala un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro.

Attraverso la segnalazione, il dipendente dà prova di forte senso civico, contribuisce all'emersione di illeciti e di irregolarità ed assolve ad una importante funzione sociale di prevenzione e contrasto della corruzione.
Pertanto, la procedura per le segnalazioni della Asl 6 di Sanluri, include espressamente forme di tutela del "*whistleblower*", così come previsto dal citato art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, dal Piano Nazionale Anticorruzione, dal vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione della Asl 6 di Sanluri, nel rispetto, in particolare, delle indicazioni fornite con la determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 e con la deliberazione della Giunta regionale della Sardegna del 16 giugno 2015, n. 30/15.

L'obiettivo fondamentale della PROCEDURA di seguito indicata è fornire uno strumento che sostenga i dipendenti che vogliano denunciare gli illeciti di cui vengano a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, rimuovendo i fattori che possono ostacolare il ricorso alla segnalazione, come dubbi, incertezze e timori di ritorsioni o discriminazioni.

## 2. INDICAZIONI OPERATIVE PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI NELLA ASL 6.

### 1. L'AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO: CHI PUÒ FARE UNA SEGNALAZIONE.

Possono segnalare fatti o condotte illecite a cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa: i dipendenti a tempo indeterminato e determinato, tutti i soggetti con rapporto di lavoro autonomo, di consulenza, di collaborazione a qualsiasi titolo.

Il dipendente, consulente o collaboratore che decide di segnalare un illecito al RPC soddisfa gli obblighi di cui agli articoli 361 ("*Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale*") e 362 ("*Omessa denuncia di reato da parte di un incaricato di pubblico servizio*") del Codice Penale.

Come previsto anche dall'art. 9 del Codice di comportamento aziendale, tutto il personale dipendente e che presta servizio per la ASL Sanluri è tenuto a garantire la più ampia collaborazione al Responsabile Prevenzione Corruzione e/o ai soggetti delegati per la fase istruttoria. Il lavoratore che, pur essendo a conoscenza per ragioni di servizio di informazioni rilevanti, rifiuta la collaborazione o rende dichiarazioni false o reticenti è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari

In caso di trasferimento, comando, distacco del dipendente presso altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti nell'amministrazione in cui ha prestato precedentemente servizio. In tali ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra all'amministrazione cui i fatti si riferiscono.

## 2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.

In linea con l'ampio concetto di corruzione prima delineato, l'oggetto della segnalazione è ampio e comprende non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso di poteri, funzioni, responsabilità e risorse per scopi privati, o comunque per scopi diversi da quelli per i quali essi sono stati attribuiti.

Non esiste una lista categorica di condotte illecite che possono costituire oggetto della segnalazione. scopo meramente orientativo, Saranno considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano:

- reati (ad esempio: peculato, malversazione a danno dello stato, indebita percezione di erogazioni a danno dello stato, concussione, corruzione per un atto d'ufficio e per un atto contrario ai doveri d'ufficio, abuso d'ufficio, rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio, rifiuto di atti d'ufficio,, furto, danni a beni o attrezzature dell'Azienda, utilizzo di beni e attrezzature aziendali per scopi privati);
- condotte fraudolente (per esempio: omesse/ falsificate rilevazioni di cartellino);
- comportamenti che violano una legge o un regolamento;
- malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite: es. sprechi, nepotismo, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, ecc.
- l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo.
- mobbing;
- molestie;
- violazioni del Codice di comportamento aziendale, nazionale o altre disposizioni aziendali in via disciplinare (disponibili sul sito istituzionale alla voce: La Asl informa>> Codici di disciplina);
- condotte non etiche (ad esempio: manomissione di dati e documenti aziendali, utilizzo di documenti e banche dati per scopi personali);
- comportamenti che possono arrecare un pregiudizio patrimoniale o un danno all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o altro ente pubblico;
- violazioni di norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- comportamenti che possono creare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda;
- condotte che possono turbare o distorcere a fini privati le fasi di svolgimento di una procedura di gara e/o l'esecuzione di un contratto oppure possono manipolare l'assunzione di personale o l'affidamento di subappalti a determinate imprese.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, quindi ciò che si è direttamente appreso in virtù dell'ufficio rivestito o anche casualmente durante lo svolgimento di mansioni lavorative.

Non saranno prese in considerazione, né sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, sia nell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'Azienda svolga attività ispettive interne superflue e dispendiose.

## 3. GLI ELEMENTI DELLA SEGNALAZIONE.

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili affinché gli uffici competenti possano procedere con le appropriate verifiche per accertarne la fondatezza. Questa, quindi, deve essere circostanziata, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti dal segnalante e contenere i seguenti elementi:

a. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione ricoperta o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
b. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
c. le circostanze di tempo e luogo in cui è avvenuto il fatto;
d. il/i nominativo/i di colui/coloro che presumibilmente hanno posto in essere il fatto oggetto della segnalazione
e. nominativi di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
f. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
g. l'ammontare, nei casi in cui ciò sia possibile, dell'eventuale danno economico derivante dal fatto segnalato;
h. ogni altra informazione che possa fornire un riscontro effettivo circa la veridicità dei fatti segnalati.

## 4. I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.

Il destinatario della segnalazione, effettuata secondo le modalità indicate nel successivo paragrafo, è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) della Asl 6 di Sanluri.

La segnalazione al superiore gerarchico, al Responsabile della prevenzione della corruzione o all'A.N.A.C. non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità Giudiziaria
Qualora il dipendente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, o di incaricato di pubblico servizio, ed il fatto oggetto 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..

## 5. MODALITÀ DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI.

Per presentare la segnalazione, l'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti, consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo un apposito Modulo per la segnalazione di illeciti, reperibile sul sito istituzionale alla pagina Amministrazione trasparente → contenuti → corruzione.
Le segnalazioni, riportate nel Modulo per la segnalazione di illeciti, potranno essere trasmesse con le seguenti modalità:

### 5.1.Segnalazione tramite posta elettronica.

Il segnalante dovrà scaricare il Modulo per la segnalazione di illeciti e, dopo averlo compilato in ogni sua parte, inviarlo da una casella di posta elettronica (istituzionale o privata) all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato segnalazione.illeciti@aslsanluri.it e accessibile, mediante accesso personale e riservato, esclusivamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione della Asl 6.

### 5.2.Segnalazione attraverso il servizio postale.

Il segnalante dovrà scaricare il Modulo per la segnalazione di illeciti e, dopo averlo compilato in ogni sua parte, dovrà provvedere ad inviarlo attraverso il servizio postale, allegando copia del documento di identità siglato con firma autografa in doppia busta chiusa indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione della Asl 6 di Sanluri, con la dicitura RISERVATA PERSONALE RPC riportata sulla busta chiusa interna. Tale procedura garantisce che, durante lo smistamento della posta, la busta interna non sarà aperta ma consegnata, ancora sigillata, direttamente ed esclusivamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione

Saranno prese in considerazione anche le segnalazioni non inoltrate mediante compilazione dell'apposito modulo, purché il documento contenga le medesime informazioni riportate nel modulo predetto.

### 5.3. Segnalazione verbale al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

La segnalazione potrà essere effettuata verbalmente al Responsabile della prevenzione della corruzione che dovrà redigere apposito verbale, adottando le opportune misure di riservatezza.

L'identità del segnalante, contenuta nelle segnalazioni pervenute nelle 3 modalità sopra esposte, sarà conosciuta solo dal Responsabile Prevenzione Corruzione, che ne garantirà la riservatezza nei termini più avanti esposti.

## 6. LA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE.

### 6.1. Distinzione tra segnalazione anonima e riservatezza dell'identità del segnalante.

L'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 impone che ciascuna amministrazione, nel trattare una segnalazione, assicuri la riservatezza dell'identità di chi si espone in prima persona. Pertanto il campo di applicazione dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, le tutele previste per il dipendente che segnala illeciti all'interno della Pubblica Amministrazione e la presente procedura sono concepiti esclusivamente per le segnalazioni contenenti l'identità del segnalante.

La disciplina di cui alle presenti linee guida non si applica alle segnalazioni anonime che, qualora siano particolarmente circostanziate e riferite a fatti di particolare gravità, saranno considerate come motivo

di allerta sui fatti segnalati. Si invita quindi il segnalante a non restare anonimo in quanto una segnalazione personale potrà essere più efficace e portare ad un risultato più concreto.

Il procedimento di gestione della segnalazione è incentrato sulla garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

- La tutela della riservatezza del segnalante va garantita in tutte le fasi delle procedure successive al ricevimento della segnalazione e anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi: dal momento in cui il RPC riceve la segnalazione, tutti i dati relativi all'identità saranno immediatamente separati dal contenuto della segnalazione. La segnalazione sarà processata così in modalità anonima e la relativa istruttoria sarà comunque gestita, anche internamente all'amministrazione, con particolare riservatezza da parte del RPC
- Nel caso di trasmissione a soggetti interni alla Asl 6, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.
- L'identità del segnalante non può essere rivelata ad alcuno senza il suo espresso consenso.
- In caso di attivazione di procedimento disciplinare, a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora 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 del presunto autore dell'illecito.

  Tale circostanza dovrà essere dedotta e comprovata del presunto autore dell'illecito in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive. Il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari dovrà valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. In ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza, sia nel caso di diniego, il responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari deve adeguatamente motivare la scelta.
- Il dirigente che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore deve informare il RPC della Asl 6, 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 Asl 6 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 Contratto Collettivo di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente (responsabilità civile, penale, amministrativa-contabile).
- SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO: tutte le segnalazioni effettuate nelle modalità previste dalla presente procedura sono sottratte al diritto di accesso agli atti previsto dagli art.22 e seguenti della L. 241/90. Nessuno può ottenere la visione, copia o estrazione del documento in quanto questo ricade nell'ambito di esclusione previsto dall'art. 24 della L. 241/90.

- CONDIZIONI PER LA TUTELA: non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.). La tutela cessa nel momento in cui tali responsabilità siano accertate in sede giudiziale con sentenza di primo grado sfavorevole al segnalante.

## 7. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI: VERIFICA, ACCERTAMENTO, ESITI.

La gestione delle segnalazioni è affidata esclusivamente al RPC, che avrà accesso esclusivo al fascicolo contenente tutte le segnalazioni.

La procedura di verifica del contenuto dei fatti segnalati dovrà concludersi entro 30 giorni.

Sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il Responsabile può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In tali circostanze, il RPC stenderà un apposito verbale, informerà il segnalante e archivierà la pratica.

Qualora la segnalazione risulti fondata, in base alla natura dei fatti segnalati, il RPC provvederà inoltrare Responsabile la segnalazione ai soggetti terzi competenti sotto riportati, per l'adozione dei provvedimenti conseguenti:

- Dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- Direttore Generale della struttura nel caso la segnalazione riguardi un dirigente, sempre solo nei casi in cui non vi siano ipotesi di reato;
- Organo politico di riferimento nel caso in cui la segnalazione riguardi un Direttore generale, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- Ufficio Procedimenti Disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti e all'A.N.A.C., per i profili di rispettiva competenza;
- Dipartimento della Funzione Pubblica.

La tutela della riservatezza del segnalante è garantita anche nel momento in cui il RPC inoltre la segnalazione ai soggetti e alle autorità sopra elencate.

Tali soggetti informano il Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza adottati a seguito dell'inoltro della segnalazione da parte dello stesso RPC.

L'iter relativo a ciascuna segnalazione pervenuta si conclude con la redazione di apposita relazione a firma del RPC e, qualora si ritengano necessarie, attraverso l'adozione di misure anticorruzione di carattere organizzativo (ad esempio la rotazione immediata del personale, la revisione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione, la revisione dei processi e delle procedure documentali o ogni altra azione che si rendesse utile per evitare lo stesso rischio di illecito).

Il RPC, al termine dell'istruttoria e in modalità riservata, informerà il segnalante delle risultanze della stessa.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Asl 6, entro il 31 gennaio di ogni anno, comunica al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione della Regione Sardegna il numero e la tipologia di segnalazioni ricevute nel corso dell'anno precedente.
Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione della Regione Sardegna riferisce annualmente al Presidente della Regione sulla rilevazione dei predetti dati e su quelli inerenti all'Amministrazione regionale.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Asl 6 tiene conto delle risultanze conseguenti alla rilevazione condotta a livello regionale al fine di aggiornare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Asl 6.

### 8. LE SEGNALAZIONI ALL'ANAC.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione può gestire, oltre alle segnalazioni provenienti dai propri dipendenti per fatti illeciti avvenuti all'interno della propria struttura, anche le segnalazioni che i dipendenti di altre amministrazioni possono indirizzarle ai sensi del richiamato articolo 54 bis[2].

In particolare, la procedura adottata dall'ANAC per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite provenienti dai dipendenti di altre pubbliche amministrazioni e stata adottata con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, in particolare nell'Allegato 1b.

I dipendenti della Asl 6 che non vogliano avvalersi degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda, possono quindi ricorrere direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione per segnalare gli illeciti dei quali siano venuti a conoscenza durante la loro attività lavorativa, mediante la procedura e la modulistica definiti dall'ANAC e consultabili al seguente link: http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?ca=6123

## 3. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione della Asl 6 intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'istituto mediante i seguenti strumenti:
- divulgazione a tutto il personale della finalità dell'istituto per la tutela del dipendente che segnala illeciti, delle finalità dell'istituto e della sua fruizione;
- svolgimento di percorsi formativi in materia di integrità, con specifico riferimento alla tutela del dipendente che segnala illeciti.

[2] Il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari), convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114 che, da un lato, ha modificato, con l'art. 31, il testo dell'art. 54-bis introducendo l'A.N.AC. quale soggetto destinatario delle segnalazioni, dall'altro (con l'art. 19, co. 5) ha stabilito che l'A.N.AC. «riceve notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165».