

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Monza

# **REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEI DIPENDENTI CHE SEGNALANO ILLECITI**

## **WHISTLEBLOWING**

*(D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., articolo n. 54-bis)*

**Approvato con deliberazione n. 404 del 3.5.2016 ed aggiornato con deliberazione n. 979 del 10.7.2019**

Azienda Socio Sanitaria Territoriale Monza  
sede legale

20900 Monza MB - Via G. Pergolesi, 33 - Tel 039.233.1 Fax 039.233.9775 - [www.asst-monza.it](http://www.asst-monza.it) P.IVA 09314290967 C.F. 09314290967

## **Sommario**

1. CONTESTO NORMATIVO E ATTI AZIENDALI
2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING
3. SCOPO DEL DOCUMENTO E AMBITO DI APPLICAZIONE
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE
6. MODALITA' E DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE
7. VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI
8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWING (SEGNALANTE)
9. SEGNALAZIONI DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI
10. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE
11. AZIONI MIGLIORATIVE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE A SEGUITO DI SEGNALAZIONI PERVENUTE
12. DISPOSIZIONI FINALI

Allegato 1 *“INDICAZIONI OPERATIVE PER LA DENUNCIA DEL DANNO ERARIALE”*

## 1. CONTESTO NORMATIVO E ATTI AZIENDALI

La Legge 190/2012 (cd. Legge anticorruzione) con l'art. 1, comma 51, ha inserito, nell'ambito del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, un nuovo articolo, il 54-bis, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Le indicazioni per l'attuazione di questa disposizione di legge si ritrovano nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera n. 72/2013 (PNA), così come aggiornato con determinazione dell'ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015.

In particolare 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 ed 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 (2/3);
- 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 di 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;
- prevedere una capillare 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 possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti.

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione integrato con il programma per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 adottato dall'Azienda Socio Sanitaria Territoriale con deliberazione n. 12 del 26.1.2016 adottato dall'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Monza prevede, all'interno delle misure dispositive, il consolidamento della disciplina in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva (c.d. *Whistleblower*).

Inoltre, il Codice etico e di comportamento aziendale nel sancire i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta del pubblico dipendente, prevede l'obbligo, in capo al singolo dipendente, di segnalare situazioni di illecito, all'interno dell'Azienda, nel caso in cui ne sia venuto a conoscenza.

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 e 319 ter, 319 quater del Codice penale), ma anche quelle in cui, *nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati*, nonché i cui fatti -a prescindere dalla rilevanza penale- venga in evidenza un malfunzionamento della pubblica amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso

l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo* (come precisato dalla Circolare n. 1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione, Pubblica nonché dalla Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'ANAC).

## 2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING

Con l'espressione "*whistleblower*" si fa riferimento al dipendente, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato che determinato, di un'Amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

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

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

La finalità primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza i possibili rischi di irregolarità o di episodi di corruzione di cui si è venuti a conoscenza. La segnalazione è a tutti gli effetti, uno dei più rilevanti strumenti di prevenzione.

## 3. SCOPO DEL DOCUMENTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

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

Il presente regolamento disciplina le modalità di segnalazione, da parte del dipendente, di condotte illecite di cui sia venuto a direttamente conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, accadute all'interno della propria Amministrazione o comunque relative ad essa.

Tale processo, che rientra fra le attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, si applica a tutti i dipendenti e collaboratori dell'Azienda che segnalano il verificarsi di condotte illecite e, per tale motivo, possono subire ritorsioni o discriminazioni.

## 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L'art. 54-bis del D. Lgs n. 165/2001 e s.m.i. prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le "*condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*"; poiché 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 Libro II - 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, o cagionare ad altri danni ingiusti, 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 (*ad esempio: 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.).*

Inoltre le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono altresì i reati contro la persona come da Libro II - Titolo XII del c.p. (*ad esempio: violenza, minaccia, etc*) e contro il patrimonio (*ad esempio: furto, truffa, etc.*).

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

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento ed etici aziendali 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;
- 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 quindi, ricomprendono sia quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, sia quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o causa dello svolgimento delle mansioni lavorative seppure in modo casuale.

In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra Amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'Amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi l'Amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque alla Amministrazione a cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest'ultima stabiliti o all'ANAC.

La segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa. Pertanto, tali segnalazioni non verranno prese in considerazione.

Ciò premesso, si evidenzia che la segnalazione di cui alla presente procedura non assolve né sostituisce gli obblighi previsti dall'art. 331 c.p.p., che dispone: *"1. I pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di un reato perseguibile d'ufficio, devono fare denuncia per iscritto, anche quando non sia stata individuata la persona alla quale il reato è attribuito. 2. La denuncia è presentata o trasmessa senza ritardo al pubblico ministero o a un ufficiale di polizia giudiziaria"*.

## **5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

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:

- a) le generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda;

- b) una chiara e completa esposizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, 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;
- e) l'indicazione 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 dati;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime sono ammesse ove siano adeguatamente circostanziate ed in grado di fare emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (in tal senso Determinazione ANAC n.6/2015 cit.).

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

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.

Per quanto riguarda invece gli adempimenti relativi alla denuncia alla competente Procura della Repubblica presso la Corte dei Conti di fatti che possano dar luogo a responsabilità per danni cagionati alla finanza pubblica, si fa rinvio alle indicazioni operative riportate nell'allegato 1 al presente regolamento, che sono state elaborate sulla nota interpretativa al Procuratore Generale presso la Corte dei conti del 2 agosto 2007 (Prot. n. PG/9434/2007/P), coerentemente con il Manuale di Internal Auditing, approvato con decreto n. 959 dell'8 ottobre 2015.

## **6. MODALITA' E DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE**

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

Al fine di garantire il diritto di riservatezza del segnalante, le segnalazioni devono essere effettuate esclusivamente con una delle seguenti modalità:

- a) accedendo alla piattaforma web <https://asstmonza.whistleblowing.it/>**

La segnalazione viene ricevuta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e da lui gestita mantenendo il dovere di riservatezza e confidenzialità nei confronti del segnalante; 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;

Il RPCT prenderà in considerazione segnalazioni anonime solo se sufficientemente circostanziate e con l'indicazione di precisi elementi fattuali;

- b) direttamente al RPCT, mediante dichiarazione riservata e riportata a verbale, previo appuntamento con il RPCT.**

Dipendenti, collaboratori e soggetti che a vario titolo entrano in contatto con l'Azienda, possono, altresì, effettuare segnalazioni all'ANAC, che -in ottica di prevenzione e non di repressione- può

avviare una interlocuzione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASST.

Le segnalazioni all'ANAC si effettuano mediante accesso al relativo portale: <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowig>.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPCT, il dipendente potrà inviarla all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

## **7. VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI**

Il RPCT, ricevuta la segnalazione, 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 la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il RPCT, provvederà a comunicare la segnalazione e l'esito della verifica al Dirigente della struttura di appartenenza dell'autore della violazione segnalata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti disciplinari di competenza, di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 55 bis del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i. o, in alternativa, alla trasmissione, ai sensi del comma 3 dell'art. 55 bis citato, degli atti al Dirigente responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza.

Qualora il fatto segnalato sia ascrivibile ad un dirigente, il RPCT trasmette gli atti al Dirigente sovraordinato, che provvede all'esercizio dell'azione disciplinare e all'assunzione dei provvedimenti di chiusura del relativo procedimento, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 55 bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Qualora, al contrario, il Dirigente sovraordinato verifichi che per il fatto ascrivibile al dirigente sia applicabile una sanzione variabile tra il minimo della sospensione dal servizio e dalla retribuzione superiore ai 10 giorni ed il licenziamento disciplinare (con o senza preavviso), l'esercizio della relativa azione e l'adozione degli atti conclusivi del procedimento disciplinare sono attribuite all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i..

Il dirigente responsabile dell'azione disciplinare informerà il RPCT dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione.

Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge, il dirigente della struttura interessata o il Responsabile dell'Ufficio procedimenti disciplinari presenteranno denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, informandone il RPCT.

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

## **8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (SEGNALANTE)**

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, per lo stesso titolo, dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (*ad esempio: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo*) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, 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 della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'Amministrazione.

Il Dirigente che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore deve informare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, 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, come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare, nonché di eventuali altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'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, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive. In tale caso, la richiesta deve essere ben motivata e la valutazione sulla sussistenza della condizione di "assoluta indispensabilità" è posta in capo al Dirigente o all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, che dovrà adeguatamente motivare la scelta.

La segnalazione, pertanto, non può essere oggetto né di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti in quanto rientrante nelle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24 comma 1 lett.a) della Legge n. 241/1990 e s.m.i..

I Sistemi Informativi Aziendali saranno tenuti a:

- verificare periodicamente che sia garantita l'adeguatezza e l'efficacia degli strumenti informatici apprestati a tutela della riservatezza del segnalante;
- effettuare il monitoraggio periodico del sistema informatico riservato alle segnalazioni, garantendo costantemente sia la sua inviolabilità, sia la salvaguardia delle informazioni in esso contenute.

## **9. SEGNALAZIONI DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI**

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 segnalazione, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

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

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'U.P.D. 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.

Per rendere ancora più effettiva la tutela in argomento, l'art. 54 bis del d.lgs. n.165/2001 e s.m.i. riserva al segnalante o alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Azienda, la comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, delle azioni discriminatorie adottate a danno del primo.

È infine facoltà del dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia.

Il RPCT, nella relazione annuale prescritta dall'art.1, comma 14 della legge 190/2012, darà conto dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione da parte del personale.

## **10. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE**

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

- divulgazione sul portale intranet e mediante comunicazione a tutto il personale delle finalità dell'istituto e del suo utilizzo;
- percorsi formativi in materia di integrità, anche con specifico riferimento alla dirigenza.

## **11. AZIONI MIGLIORATIVE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA A SEGUITO DI SEGNALAZIONI PERVENUTE**

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza vigente in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, anche e soprattutto in relazione alle aree di rischio, il RPCT predispone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle adottate ed inserite nel Piano.

## **12. DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente regolamento potrà essere oggetto di revisione periodica, anche a seguito di confronto con gli organismi rappresentativi di utenti e consumatori e con le organizzazioni sindacali, per verificare possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti.

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Monza

## **INDICAZIONI OPERATIVE PER LA DENUNCIA DEL DANNO ERARIALE**

Azienda Socio Sanitaria Territoriale Monza  
sede legale

20900 Monza MB - Via G. Pergolesi, 33 - Tel. 039.233.1 Fax 039.233.9775 - [www.asst-monza.it](http://www.asst-monza.it) P.IVA 09314290967 C.F. 09314290967

## **Sommario**

1. SOGGETTI TENUTI ALL'OBBLIGO DI DENUNCIA
2. PRESUPPOSTI DELLE DENUNCE
3. CONTENUTO DELLE DENUNCE
4. TEMPI DELLE DENUNCE
5. MODALITA' PROCEDURALI PARTICOLARI
6. ULTERIORE ATTIVITA' AMMINISTRATIVA IN ORDINE AI FATTI DANNOSI

## 1. 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 Legge n. 20 del 1994 e s.m.i. 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 del D.P.R. n. 3 del 1957);
- i Dirigenti responsabili degli audit sulla base delle rilevazioni degli auditor (dal manuale di Internal auditing).

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.

## 2. 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.

### **3. 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.

### **4. 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 esauritivo sugli sviluppi che la vicenda avrà avuto nella distinta sede penale.

### **5. MODALITA' 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.

## **6. ULTERIORE ATTIVITA' AMMINISTRATIVA IN ORDINE AI FATTI DANNOSI**

La Pubblica Amministrazione 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 codice civile, 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.