

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Ovest Milanese

REGOLAMENTO

**PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE PER LA
TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)**



1 – CONTESTO NORMATIVO E ATTI AZIENDALI

- ✓ L'art.1, comma 51, della legge n.190/2012, ha inserito nel decreto legislativo n.165/2001 l'art. 54 bis "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*".
- ✓ D.g.r. n. X/2871 del 12 dicembre 2014 "Disciplina delle misure per la tutela del dipendente regionale che segnala illeciti (Whistleblower)".
- ✓ Artt. 318, 319 e 319 ter, 319 quater del Codice penale per i reati di corruzione.
- ✓ Circolare n.1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- ✓ La legge n. 179 del 30 novembre 2017, recante "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", entrata in vigore il 29 dicembre 2017, che ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, nonché l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000 n.300.

Il presente regolamento, che disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale, si annovera tra le attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi previste dal Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza Aziendale.

Secondo quanto disposto dai Piani Nazionali Anticorruzione e dall'attuale normativa vigente in materia, 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;
- ✓ considerare l'opportunità di individuare i destinatari delle segnalazioni nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, ricevuta la segnalazione, dovrà assumere le adeguate iniziative a seconda del caso;
- ✓ 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 della Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità(PTPC) adottato annualmente dalla ASST Ovest Milanese 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 di Comportamento dei dipendenti della ASST Ovest Milanese, nel sancire i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta del pubblico dipendente, prevede l'obbligo in capo al singolo professionista di segnalare situazioni di illecito all'interno dell'Azienda, nel caso in cui ne sia venuto a conoscenza.

2 – DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING

Con l'espressione "Whistleblower" si fa riferimento al dipendente di una amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

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 di portare all'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione 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

Scopo del presente documento è la rimozione dei 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 regolamento disciplina quindi le modalità di segnalazione di condotte illecite di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, accadute all'interno dell'amministrazione o comunque relative ad essa.

Tale processo rientra fra le attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale Prevenzione della Corruzione.

4 - SOGGETTI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

A) I soggetti che possono segnalare illeciti sono tutti i dipendenti dell'Azienda, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato.

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

B) L'oggetto della segnalazione:

- ✓ condotte illecite realizzate mediante azioni od omissioni – commesse o tentate - configurabili non solo come delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, capo I del codice penale;
- ✓ situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso da parte di un soggetto, del potere affidatogli al fine di ottenere vantaggi privati;
- ✓ fatti anche non penalmente rilevanti in cui si evidenzia un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni pubbliche attribuite, nonché fatti che possono comportare danni patrimoniali all'azienda, ad altre amministrazioni o alla collettività;
- ✓ violazioni dei Codici di Comportamento.

In ogni caso le segnalazioni devono riguardare situazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza direttamente in ragione del rapporto di lavoro, anche in modo casuale. Non sono prese in considerazione segnalazioni di natura personale, aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze nei rapporti con superiori e colleghi o relative all'esecuzione della prestazione lavorativa del segnalante.



C) **Il soggetto destinatario della segnalazione** a norma di quanto disposto dal novellato art. 54 bis del D.Lgs n.165/2001 è:

- ✓ Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190,
- ✓ l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC),
- ✓ l'Autorità giudiziaria ordinaria o quella contabile

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, essa potrà essere inviata all'ANAC.

5 – CONTENUTO E MODALITA' DI 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.

La segnalazione deve quindi 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.

Per facilitare la segnalazione, che comunque può avvenire anche tramite altre forme di comunicazione, l'Amministrazione mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati ad inoltrare la segnalazione, un apposito **modulo (allegato 1)**, reperibile sul sito web aziendale nell'area "Amministrazione Trasparente" nello spazio dedicato all'anticorruzione (sezione Altri contenuti/prevenzione della corruzione/ sottosezione Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità).

Le segnalazioni, riportate nel modulo di cui sopra, devono essere trasmesse al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con le seguenti modalità:

- ✓ mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivata segnalazione.illegalita@asst-ovestmi.it, accessibile al solo Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- ✓ mediante il servizio postale, con busta chiusa indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza della ASST OVEST MILANESE – Via Papa Giovanni Paolo II – 20025 LEGNANO, con la dicitura RISERVATA PERSONALE, con le seguenti ulteriori opzioni alternative:
 - con i dati identificativi del segnalante "in chiaro" e copia del documento di identità, siglato con firma autografa;
 - con un'ulteriore busta chiusa, contenuta nella busta, contenente le generalità del segnalante e copia del documento di identità, siglato con firma autografa;
 - in forma anonima;
- ✓ mediante posta interna, con busta chiusa con la dicitura RISERVATA PERSONALE, indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, con le stesse opzioni alternative di cui al punto precedente;

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

Se priva di tali elementi, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.

E' possibile effettuare anche una segnalazione verbale al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che dovrà redigere apposito verbale, adottando le opportune cautele di riservatezza.

Per quanto riguarda le segnalazioni anonime, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza potrà prenderle 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.



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.

6 - VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi entro un termine ragionevole, di norma entro 45 giorni, salvo la necessità di prorogare detto termine in relazione alla complessità dei fatti segnalati.

L'istruttoria verrà effettuata nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, avvalendosi del supporto delle competenti strutture aziendali.

All'esito della verifica, nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza provvede - in relazione alla natura della violazione - ad inoltrare la segnalazione ai soggetti terzi competenti, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti. In particolare provvede a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, affinché provveda all'adozione degli opportuni provvedimenti gestionali di competenza.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti infondata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, provvede ad archiviare la pratica dando conto dell'attività espletata e dei relativi esiti.

Il segnalante sarà informato dell'esito della stessa da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

7 - TUTELA DEL SEGNALANTE

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 Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'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'Amministrazione.

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 per la Prevenzione della Corruzione e 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, 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.

8- COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

L'Amministrazione 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 Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 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 al responsabile 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.

9 – 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 manifestatamente 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.

10 - INTRODUZIONE DI SPECIFICHE MISURE ANTICORRUZIONE CONSEGUENTI ALLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del PTPC vigente in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, predispone 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
(c.d. Whistleblower)**

I dipendenti dell'ASST e chiunque intenda segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui è venuto a conoscenza può utilizzare questo modello.

L'ordinamento tutela la riservatezza di chi segnala prevedendo sistemi di protezione dell'identità del segnalante che non può essere rivelata senza il suo consenso, tranne che nei procedimenti disciplinari ove la sua conoscenza è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Questa segnalazione non può essere acquisita da terzi mediante richiesta di accesso agli atti.

DATA/PERIODO IN CUI E' VERIFICATO IL FATTO:	(gg/mm/aaaa)
LUOGO FISICO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO:	€ UFFICIO <i>(indicare denominazione e indirizzo della struttura)</i> € ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO <i>(indicare luogo ed indirizzo)</i>
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO):	
AUTORE/I DEL FATTO: <i>(indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione)</i>	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO: <i>(indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione)</i>	
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE:	

Data _____



La compilazione dei campi sottostanti indica il consenso a rivelare **immediatamente** la propria identità

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
SEDI DI SERVIZIO	

FIRMA _____

N.B.

Le segnalazioni, riportate nel modulo di cui sopra, devono essere trasmesse al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con le seguenti modalità:

- ✓ mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivata segnalazione.illegalita@asst-ovestmi.it, accessibile al solo Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- ✓ mediante il servizio postale, con busta chiusa indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza della ASST OVEST MILANESE – Via Papa Giovanni Paolo II – 20025 LEGNANO, con la dicitura RISERVATA PERSONALE, con le seguenti ulteriori opzioni alternative:
 - con i dati identificativi del segnalante “in chiaro” e copia del documento di identità, siglato con firma autografa;
 - con un'ulteriore busta chiusa, contenuta nella busta, contenente le generalità del segnalante e copia del documento di identità, siglato con firma autografa;
 - in forma anonima;
- ✓ mediante posta interna, con busta chiusa con la dicitura RISERVATA PERSONALE, indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, con le stesse opzioni alternative di cui al punto precedente.

E' possibile effettuare anche una **segnalazione verbale** al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che dovrà redigere apposito verbale, adottando le opportune cautele di riservatezza.

La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello allegato, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo. Se priva di tali elementi, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.