



Regione
Lombardia

ASST Fatebenefratelli Sacco

WHISTLEBLOWING POLICY

ASST FATEBENEFRATELLI SACCO

Procedura aziendale per la segnalazione di condotte illecite e irregolarità (Whistleblowing policy)

La ASST Fatebenefratelli Sacco

Visti

- l'articolo 1, comma 51, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*) che introduce l'articolo 54-bis nel Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*);
- in particolare il comma 1 del predetto articolo 54-bis, ai sensi del quale *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, 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;*
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165*), e, in particolare, l'articolo 8, ai sensi del quale *il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione, di cui sia venuto a conoscenza;*
- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), il quale riconduce espressamente la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge;
- la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*";

[Handwritten signature]



ASST Fatebenefratelli Sacco

- il Piano Aziendale Triennale 2016-2018 di Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità, approvato con provvedimento deliberativo n. 6 del 15 gennaio 2016, nonché il Codice di Comportamento dei dipendenti della ASST, approvato con provvedimento deliberativo n. ;

417 del 25.05.2016

ADOTTA

la seguente procedura:

Articolo 1 – oggetto e scopo

Oggetto della procedura è la segnalazione, da parte dei dipendenti della ASST Fatebenefratelli Sacco, di condotte illecite, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, così come previsto dal comma 1 dell'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001.

Scopo della procedura è pertanto quello di riconoscere espressamente la tutela del dipendente che segnali condotte illecite, nell'ambito delle misure che la ASST, in conformità alla legge, adotta ai fini della prevenzione della corruzione.

Per tale motivo, attraverso l'adozione della presente procedura, la ASST persegue l'intento di fornire ai dipendenti indicazioni chiare in merito all'oggetto, al contenuto, nonché alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, e alle forme di tutela che vengono offerte nell'ambito dell'ordinamento giuridico nazionale.

Va precisato che la forma di tutela prevista dal menzionato articolo 54-bis trova applicazione quando il comportamento del pubblico dipendente che segnala non integri un'ipotesi di reato, di calunnia o diffamazione, ovvero sia in buona fede. La tutela non trova dunque applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa.

Articolo 2 – ambito di applicazione

La presente procedura si applica a tutti i dipendenti della ASST Fatebenefratelli Sacco, sia a contratto di lavoro indeterminato, sia a contratto di lavoro determinato. Le disposizioni della stessa si applicano, per quanto compatibili, anche ai collaboratori dell'Ente, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente (libero professionale, di consulenza, ecc).

Articolo 3 - definizioni

WHISTLEBLOWER: con l'espressione whistleblower ci si riferisce al dipendente/ collaboratore a qualsiasi titolo di una amministrazione che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, condotte illecite o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.

12

2



WHISTLEBLOWING POLICY: procedura aziendale finalizzata:

- a favorire l'emersione dell'illecito, a rafforzare le misure di prevenzione della corruzione e a contribuire alla diffusione di una cultura etica all'interno della ASST;
- a tutelare, proprio in ragione della sua funzione, il dipendente che decida di segnalare una condotta illecita;

Articolo 4 – Oggetto della segnalazione

Non è prevista dal legislatore una lista tassativa delle condotte illecite o irregolarità che possano costituire oggetto di segnalazione. Si considerano tuttavia rilevanti le segnalazioni che si riferiscano a comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

Più precisamente la segnalazione può riguardare:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione di cui al Libro II, Titolo II, del codice penale (tra cui le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente dagli articoli 318, 319 e 319-ter del predetto codice);
 - ulteriori condotte penalmente rilevanti;
 - condotte poste in essere in violazione del codice di comportamento aziendale o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
 - condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla ASST o ad altro ente pubblico;
 - condotte suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine della ASST;
 - condotte suscettibili di recare pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la ASST.

La segnalazione non riguarda rimozioni di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o per le quali occorra fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e del Comitato Unico di Garanzia.

Articolo 5 – Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. La segnalazione deve essere pertanto circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante, e non riferiti da altri. Più precisamente la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:



ASST Fatebenefratelli Sacco

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della ASST;
- b) una chiara e completa descrizione 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/i soggetti che ha/hanno posto in essere le condotte segnalate;
- e) l'indicazione di eventuali documenti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali dati;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riconoscimento circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In attesa dell'adozione di soluzioni informatiche *ad hoc* per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite, queste ultime potranno essere inviate, con le modalità indicate nei successivi articoli, compilando l'apposito modulo, che costituisce l'allegato A alla presente procedura, avendo cura, nella parte relativa alla rappresentazione del fatto, di espungere qualunque informazione che consenta di risalire all'identità del segnalante. Sarà possibile, comunque, allegare i documenti ritenuti di interesse anche ai fini delle opportune verifiche in merito alle vicende segnalate.

Articolo 6 – trattamento delle 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, non verranno prese in considerazione nell'ambito della procedura volta a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti. Ciò in quanto le segnalazioni anonime non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'articolo 54-bis del D.Lgs. 165/2001.

Le segnalazioni anonime saranno dunque trattate alla stregua di tutte le segnalazioni anonime, ovvero le stesse verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche, laddove le stesse siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, e siano dunque in grado di far emergere fatti e situazioni di particolare gravità, relazionandoli ad un contesto determinato.

Articolo 7 – modalità e destinatario delle segnalazioni

La segnalazione deve essere inviata utilizzando il **modello A** allegato, e deve essere indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione con le seguenti modalità:

WHISTLE BLOWING@ASST-FBF-SACCO.IT

- a) mediante inoltro all'indirizzo di posta elettronica _____. In tale caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal suddetto Responsabile che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi di cui all'art. 6 della procedura;



ASST Fatebenefratelli Sacco

b) mediante invio del modulo, **chiuso in doppia busta**, che rechi obbligatoriamente all'esterno la dicitura **RISERVATA PERSONALE**, a mezzo del servizio postale o tramite posta interna, da indirizzare a:

Avv. Claudia C. Rimoldi, Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Integrità, ASST Fatebenefratelli Sacco – Via G.B. Grassi, 74 – 20157 Milano;

c) mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, che riporterà la stessa a verbale, adottando le opportune cautele di riservatezza.

Il modello A, da utilizzare per la segnalazione, è reperibile:

- sul sito internet aziendale, alla voce "Amministrazione Trasparente" – sezione "Altri contenuti – Corruzione" – Procedura per la segnalazione di condotte illecite – Allegato A

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

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione è affidata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, che agirà nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

A tal fine la suddetta figura potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Azienda (Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Agenzia delle Entrate, ecc.).

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione, ai fini della verifica 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.

Sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il soggetto deputato alla verifica della segnalazione potrà decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, lo stesso proseguirà l'istruttoria e valuterà a chi inoltrare la segnalazione in relazione a profili di illiceità riscontrati, tra i seguenti soggetti: dirigenti della struttura nella quale si è verificato il fatto, titolari dell'azione disciplinare in ossequio alle disposizioni regolamentari vigenti nella ASST, Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, ANAC.



Per il supporto amministrativo all'istruttoria del procedimento e per la verbalizzazione di eventuali audizioni/deposizioni di testimonianze, verrà individuato formalmente un soggetto, il quale sarà tenuto ad osservare i medesimi obblighi di riservatezza che fanno capo al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Articolo 8 – forme di tutela del segnalante

A) obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

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, amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante 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 delle segnalazioni 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.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e al soggetto segnalato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- 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 soggetto segnalato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990 e ss.mm.ii..

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 s.m.i..

B) divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura



ASST Fatebenefratelli Sacco

discriminatoria, diretta o indiretta, 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 ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
 - a) al responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il responsabile della struttura valuta 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 autore della discriminazione;
 - b) 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;
 - c) alla Direzione Aziendale, al fine di valutare gli estremi per l'esercizio in giudizio dell'azione di risarcimento del danno per lesione dell'immagine della ASST;

E' facoltà del dipendente che ritenga di avere subito una discriminazione per il fatto di avere effettuato una segnalazione di illecito, dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia.

Articolo 9 - Responsabilità del segnalante in malafede

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'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 policy, 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.



ASST Fatebenefratelli Sacco

Articolo 10 – Azione del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza a seguito di analisi segnalazioni per modificazione delle misure di prevenzione dei rischi (modifica PTPC)

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del PTPC aziendale vigente, in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, il Responsabile per la prevenzione della corruzione predispone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori rispetto a quelle adottate e inserite nel Piano

Articolo 11 – Revisione periodica del testo

Il presente atto 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.



**Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico
ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001**

Dati del segnalante

Nome del segnalante:																					
Cognome del segnalante:																					
Codice Fiscale;	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																				
Qualifica servizio attuale:																					
Unità Operativa e Sede di servizio attuale:																					
Qualifica servizio all'epoca del fatto segnalato:																					
Unità Operativa e sede di servizio all'epoca del fatto:																					
Telefono:																					
Email:																					

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto	Data segnalazione	Esito della segnalazione
	__/__/__	
	__/__/__	
	__/__/__	
	__/__/__	
	__/__/__	

Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti:

--



Dati e informazioni Segnalazione Condotta Illecita

Unità Operativa in cui si è verificato il fatto:	
Periodo in cui si è verificato il fatto:	
Data in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti privati coinvolti:	
Eventuali imprese coinvolte:	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, Cognome, qualifica, recapiti)	
Se "Altro", specificare	

Descrizione del fatto:

--

La condotta è illecita perché:

Se "Altro", specificare	

Allegare all'email (oltre al presente modulo) la copia di un documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

Il segnalatore è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000