



ATTI N°

DELIBERAZIONE N. **136/16** -

del **17 MAG. 2016**

OGGETTO

**APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO "DISCIPLINA DELLE MISURE PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE
SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)"**

SU PROPOSTA DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

IL DIRIGENTE RESPONSABILE

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Avv. Giacomo ROSSI

Avv. Giacomo ROSSI

IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che:

- la normativa in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, di cui alla legge 6 novembre 2012 n. 190 e s.m.i., ha istituito un nuovo strumento per facilitare la segnalazione di comportamenti illeciti, introducendo l'art. 54 bis al D. Lgs. n. 165/01, che titola: "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti";
- in base a tali disposizioni di legge, nel Piano Nazionale Anticorruzione e nei Piani Anticorruzione delle Pubbliche Amministrazioni sono contenuti specifici riferimenti alle modalità di applicazione della tutela dei segnalanti;
- l'Autorità Nazionale Anticorruzione, con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha emanato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)";
- Regione Lombardia ha adottato la deliberazione di Giunta n. 4878/2016 "Piano straordinario anticorruzione – disciplina per l'attuazione degli adempimenti e delle misure di tutela dei dipendenti che segnalano illeciti (whistleblower) per gli Enti di cui all'Al. A1 della L.R. 30/2006";
- questa Azienda, tenuto conto delle disposizioni e delle indicazioni soprariportate, intende quindi formalizzare il procedimento relativo alla segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti ed alle conseguenti loro tutele, fermo restando che nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione – aggiornamento 2016, sono già indicate le modalità di segnalazione e assicurate le misure di tutela, in particolare è previsto l'utilizzo di specifica casella di posta elettronica accessibile al solo Responsabile della Prevenzione della Corruzione e nella rete intranet è reso disponibile lo specifico modello di segnalazione;

visto il documento predisposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione "Disciplina delle misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)" e valutatane l'adeguatezza;

ritenuto di procedere alla sua approvazione dando atto della intervenuta modifica del modulo di segnalazione, che sostituisce quello allegato al PTPC;

sentito, per quanto di competenza, il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Socio Sanitario;

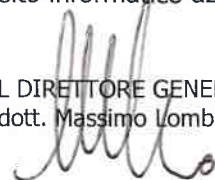
DELIBERA

per le motivazioni in premessa indicate:

1. di approvare il regolamento "Disciplina delle misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)", allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il modello allegato 1 al Regolamento di cui sopra sostituisce con effetto immediato quello inserito nel PTPC – aggiornamento 2016 e pubblicato sulla rete intranet aziendale. Il nuovo modulo sarà parimenti pubblicato sulla rete intranet aziendale, dandone comunicazione al personale;
3. di dare atto che l'esecuzione del presente provvedimento è affidata al Responsabile del procedimento il quale ne comunicherà l'avvenuta approvazione ai Servizi/Settori/UU.OO./Uffici interessati per l'adempimento delle rispettive competenze così come individuate nel P.O.A.;

4. di dare atto che, ai sensi dell'art. 17 - comma 6 - della L.R. 30 dicembre 2009 n° 33, così come modificato dalla L.R. 23/2015, il presente provvedimento, non soggetto a controllo, è immediatamente esecutivo e verrà pubblicato all'Albo on-line sul sito informatico aziendale.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Massimo Lombardo)



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(dott. Daniela Bianchi)



IL DIRETTORE SANITARIO
(dott. Giuseppe De Filippis)



IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO
(dott. Marina Gerini)





DISCIPLINA DELLE MISURE PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

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. 165/2001, il nuovo articolo 54-bis, "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nell'ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota anche 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;
- considerare l'opportunità di individuare i destinatari delle segnalazioni nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e nel Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari che, ricevuta la segnalazione, dovranno 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 adottato 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.

Infine si precisa 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*, come precisato dalla Circolare n. 1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.



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).

La presente procedura 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 riguarda:

- 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 Nazionale o Aziendale.

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 è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (di seguito RPC) che, a norma dell'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001, è tenuto ad assicurare la riservatezza dell'identità di chi si espone in prima persona nel segnalare fatti illeciti, fatti salvi i casi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie, amministrative, ecc.).



Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, 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.

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 ed 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.

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 segnalazioni, un apposito modulo pubblicato sulla rete intranet (allegato 1), che deve essere possibilmente compilato in ogni sua parte.

Le segnalazioni, riportate nel modulo di cui sopra, avverranno con le seguenti modalità

- mediante invio, dalla propria casella di posta elettronica istituzionale o da quella privata, all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivata dall'Amministrazione (segnalazione.illegalita@asst-ovestmi.it), accessibile al solo Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- mediante il servizio postale, con busta chiusa indirizzata a Responsabile della Prevenzione della Corruzione 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 da consegnare al Protocollo generale dell'ASST, 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 RPC, che dovrà redigere apposito verbale, adottando le opportune cautele di riservatezza.

Per quanto riguarda le segnalazioni anonime, il RPC 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, sussiste comunque l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 331 c.p.p..

Per le denunce 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 2 alla DGR n. 2871 del 12/12/2014.

Sia nel caso di denuncia alla Procura della Repubbliche che in quello alla Corte dei Conti, il dipendente segnalante deve riferire al superiore gerarchico, che a sua volta informa dell'accaduto e della presentazione della denuncia il Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Nel caso in cui sia coinvolto il superiore gerarchico, il dipendente riferisce direttamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che informa il superiore gerarchico dell'incolpato (se non già informato direttamente dal denunciante). Anche in tale ipotesi, viene tutelato l'anonimato del denunciante.

6 - VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI

Il RPC, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi entro un termine ragionevole, in relazione alla complessità dei fatti segnalati.

Il RPC 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 il termine indicato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

All'esito della verifica, nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il RPC 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;
- inviare la segnalazione e l'esito della verifica al Dirigente della Struttura di appartenenza dell'autore della violazione o all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, secondo competenza, per l'adozione dei relativi provvedimenti. Il Dirigente Responsabile dell'azione disciplinare informerà il Responsabile della Prevenzione della Corruzione dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione;



- informare la Direzione aziendale e le strutture competenti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda;
- riesaminare il PTPC e, se ritenuto necessario, aggiornarlo in considerazione dell'evento segnalato.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti infondata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione 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 del D. Lgs. 165/01, come modificata dal D. L. 90/2014, i **dipendenti che denunciano all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, ad ANAC, riferiscano al proprio superiore gerarchico o segnalino al Responsabile della Prevenzione della Corruzione condotte illecite** conosciute in occasione del rapporto di lavoro, non possano essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Riservatezza dell'Identità

La tutela del segnalante è garantita innanzitutto mantenendone riservata l'identità, in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono, eccezion fatta per le ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo). Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'Amministrazione.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata – salvo l'ipotesi di espresso consenso - solo 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 dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Nell'eventualità in cui un dirigente riceva una segnalazione da un proprio collaboratore, deve informare il RPC, 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 evidenziato, è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.

Infine, sempre ai sensi dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/01, la denuncia di condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni.



La tutela della riservatezza è assicurata a condizione che il segnalante si sia reso individuabile e conoscibile (attraverso una delle modalità di segnalazione indicate al punto 5); diversamente non è dovuta alcuna tutela.

Parimenti, non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con la propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di **calunnia** (art. 368 c.p.) o **diffamazione** (art. 595 c.p.), accertata con sentenza di primo grado o con patteggiamento.

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.

Il RPC 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. 54 bis del D. Lgs. 165/01 il segnalante o le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Amministrazione possono dare comunicazione delle azioni discriminatorie adottate a danno del segnalante al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza.

E' 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 RPC, 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.

8 – RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Il presente Regolamento 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 del presente Regolamento, 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.



9 - INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

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

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

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, anche e soprattutto in relazione alle Aree di rischio indicate nel PTPC, il RPC predispone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle adottate ed inserite nel Piano.

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
(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:	<i>(gg/mm/aaaa)</i>
LUOGO FISICO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO <i>(indicare denominazione e indirizzo della struttura)</i> <input type="checkbox"/> 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 _____



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

La segnalazione non possono riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale e al Comitato Unico di Garanzia

La segnalazione può essere presentata:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica: segnalazione.illegalita@asst-ovestmi.it
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. La lettera va indirizzata a "Responsabile della prevenzione della corruzione dell'ASST OVEST MILANESE (riservata personale) presso nuovo ospedale in Legnano, Via Papa Giovanni Paolo II (area A, piano 0)";

verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione
(vedasi "Regolamento per la disciplina delle misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti")

INFORMATIVA PRIVACY

Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali" si informa che tutti i dati forniti saranno trattati esclusivamente per le finalità istituzionali connesse. Titolare del trattamento dei dati è il Direttore Generale dell'ASST di Lecco, con sede in Lecco, Via Dell'ereмо n. 9/11.

Responsabile del trattamento dei dati è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione. È garantito l'esercizio dei diritti previsti dall'art. 7 e dall'art. 8 del D.Lgs. 196/2003.

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo on-line sul sito informatico aziendale www.asst-ovestmi.it, dal
2.5 MAG 2016 per quindici giorni consecutivi.



Esecutiva con provvedimento n° del Giunta Regione Lombardia.

AUTENTICAZIONE DI COPIE DI ATTI E DOCUMENTI (ART. 18 D.P.R. 28/12/2000 N. 445)

La presente copia, composta da n. _____ pagina/e è conforme
all'originale esistente presso questa Amministrazione.

.....
(luogo e data)

