



Allegato A alla deliberazione n. 157 del 05.05.2016

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

Premessa

La recente normativa in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (Legge 6 novembre 2012, n. 190 e succ. mod. e int.) ha introdotto un nuovo strumento per facilitare la segnalazione, da parte dei dipendenti pubblici, di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva, già presente in atti internazionali quali la Convenzione O.N.U. contro la corruzione del 2003, il cui art. 33 prevede per gli Stati parte la facoltà di introdurre nei propri ordinamenti giuridici le misure per proteggere da qualsiasi trattamento ingiustificato le persone che segnalino alle autorità competenti, in buona fede e sulla base di ragionevoli sospetti, qualsiasi fatto concernente i reati di corruzione.

La norma di legge che qui interessa è l'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012 e successivamente modificato dal D. L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114, che titola "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

Le indicazioni per l'attuazione di questa disposizione di legge si rinvergono nel Piano Nazionale Anticorruzione adottato dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche – C.I.V.I.T. – ora Autorità nazionale anticorruzione – A.N.A.C., con deliberazione n. 72 del 11.09.2013. 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 e 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 del 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 primo Piano triennale di prevenzione della corruzione adottato con deliberazione n.46 del 31.01.2014, con riferimento alla procedura del *Whistleblowing* per la segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti faceva espressa menzione alla pubblicazione sul sito istituzionale – sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione altri contenuti: corruzione – del MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE che il dipendente whistleblowing "soffiatore di fischietti", avrebbe potuto utilizzare nel caso per denunciare all'Amministrazione fatti illeciti, anche di tipo corruttivo, riscontrati in ambito aziendale avvalendosi come canale di comunicazione, a tutela della riservatezza dello stesso segnalante, di un indirizzo di posta elettronica dedicato (trasparenza@gpini.it), esclusivamente accessibile da parte del Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Con il presente regolamento si è inteso recepire integralmente le disposizioni in tema di tutela del whistleblower emanate con DGR n. 2871 del 12/12/2014, la cui applicazione è stata estesa da Regione Lombardia anche agli enti sanitari del sistema regionale, giusta DGR n. X/4878 del 07.03.2016; ciò allo scopo di dotare l'Azienda di una disciplina organica che definisca le modalità di segnalazione degli illeciti, dei soggetti abilitati a ricevere le segnalazioni, della tutela della riservatezza del segnalante, delle misure per prevenire forme di discriminazione del segnalante, delle modalità di accertamento dei fatti segnalati e delle implicazioni con il procedimento disciplinare.

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, come precisato dalla Circolare 1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione pubblica.



1. Soggetti e oggetto della segnalazione: chi segnala cosa e a chi

A) I soggetti che possono segnalare illeciti sono i dipendenti pubblici: si intendono quindi 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:

- il personale dipendente dell'Università degli Studi di Milano che svolge attività assistenziale all'interno dell'Azienda nonché agli specializzandi dell'Università degli Studi di Milano;
- i soggetti con rapporto di collaborazione e/o di consulenza, ai titolari di incarichi libero professionali, i borsisti, i frequentatori, i tirocinanti, volontari, ecc..

B) L'oggetto della segnalazione è ampio e comprende azioni od omissioni che:

- costituiscono reato, per esempio, contro la Pubblica Amministrazione come da Libro II - Titolo II del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: peculato – art. 314, malversazione – art. 316 bis, indebita percezione di erogazioni – art. 316 ter, concussione – art. 317, corruzione – art. 318, induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319 quater, abuso d'ufficio – art. 323, rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio – art. 326, turbata libertà degli incanti – art. 353; turbata libertà del procedimento di scelta del contraente – art. 353 bis, etc), contro la persona come da Libro II – Titolo XII del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: violenza – art. 610, minaccia – art. 612, etc), contro il patrimonio (furto – art. 624, truffa – art. 640);
- possono comportare danni patrimoniali all'Amministrazione di appartenenza, ad altre Amministrazioni o alla collettività;
- costituiscono violazioni ai Codici di comportamento (nazionale, approvato con DPR 16.04.2013, n. 62, aziendale adottato con deliberazione n. 43 del 30.01.2014).

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; segnalazioni di questo genere non saranno prese in considerazione.

C) Il soggetto destinatario della segnalazione è il Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito RPC).



2. Modalità di segnalazione

L'Azienda mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati a inoltrare le segnalazioni l'apposito modulo pubblicato sulla rete Intranet e sul sito internet istituzionale (allegato 1).

Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte al fine di consentire al RPC di poter compiere le prime verifiche del caso: la segnalazione deve essere quindi 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.

Le segnalazioni, riportate nel modulo di cui all'allegato 1, avverranno con le seguenti modalità:

- mediante invio, dalla propria casella di posta elettronica istituzionale o da quella privata, all'indirizzo di posta elettronica: trasparenzaeanticorruzione@asst-pini-cto.it accessibile esclusivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione per le istanze/segnalazioni in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione;
- mediante il servizio postale, con busta chiusa indirizzata a ASST CENTRO SPECIALISTICO ORTOPEDICO TRAUMATOLOGICO GAETANO PINI-CTO – Piazza Cardinal Ferrari 1 – 20122 MILANO, con la dicitura RISERVATA PERSONALE, con le seguenti ulteriori opzioni alternative:
 - con i dati identificativi del segnalante “in chiaro” e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa;
 - con un'ulteriore busta chiusa, contenuta nella busta, contenente le generalità del segnalante e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa;
 - in forma anonima:
 - mediante posta interna, con busta chiusa da consegnare al Protocollo Generale con le stesse opzioni alternative di cui al punto precedente;
 - con segnalazione verbale al RPC, 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 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 2 alla presente disciplina, che sono state elaborate sulla nota interpretativa del Procuratore Generale presso la Corte dei Conti del 2 agosto 2007 (Prot. N. PG/9434/2007/P), coerentemente con il Manuale di internal auditing regionale approvato dalla UO Sistema dei Controlli e Coordinamento Organismi Indipendenti - Direzione Centrale Legale, Legislativo, Istituzionale e Controlli, con Decreto n. 2822 del 03/04/2013 e recepito giusta deliberazione aziendale n. 464 del 21.10.2015

3. Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni

Il RPC, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi entro trenta giorni.

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 e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il RPC, 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. 165/01, 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 RPC trasmette gli atti al Direttore 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. 165/2001.

Qualora, al contrario, il Direttore 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 6 (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. 165/2001.



Il dirigente responsabile dell'azione disciplinare informerà il RPC 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 RPC.

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

4. Tutela del segnalante

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.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La norma citata (art. 54 bis D. Lgs. n. 165/2001, come modificata dal D.L. 90/2014) prevede altresì, al comma 1, che i dipendenti che denunciano all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, ad ANAC o riferiscano al proprio superiore gerarchico di 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.

Il dirigente che 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 evidenziati è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.

Infine, sempre si sensi dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, 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 e integrazioni.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).



La Struttura Sistemi informativi Aziendali (SIA) è tenuta a verificare periodicamente che sia garantita l'adeguatezza e l'efficacia degli strumenti informatici apprestati a tutela della riservatezza del segnalante e delle informazioni dallo stesso rese.

5. Segnalazione 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 stesse, 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, 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. 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'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. 165/2001 riserva al segnalante o alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in 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 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.

6. Iniziative di sensibilizzazione

Il RPC intraprende iniziative di sensibilizzazione attraverso la divulgazione sul portale intranet a tutto il personale delle finalità dell'istituto e del suo utilizzo.



7. 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 P.T.P.C. vigente in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, anche e soprattutto in relazione alle Aree di rischio A, B, C, D, il RPC predispone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle adottate ed inserite nel Piano.

8. 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.