

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Sette Laghi

AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE DEI SETTE LAGHI

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Dott. Rosario Diolosà

LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190

**PIANO TRIENNALE
DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
2017-2018-2019**

Policy Whistleblowing

*Attuazione misura obbligatoria di prevenzione
della corruzione e dell'illegalità*

**Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Dott. Rosario Diolosà**

2017

Ufficio Prevenzione

della Corruzione e della Trasparenza

Rev.00_30/10/2014

Rev.01_10/02/2017



Sommario

AVVISO	3
D.Lgs. n. 165/2001, art. 54bis. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.....	4
1. La nozione di whistleblowing	5
2. Obiettivo della policy.....	5
3. Forme di tutela del whistleblower (dipendente pubblico che segnala).....	5
4. Responsabilità del whistleblower (dipendente pubblico che segnala).....	6
5. Fatti e atti che possono essere oggetto della segnalazione	6
6. Fatti e atti che NON possono essere oggetto della segnalazione	6
7. Come segnalare	7
8. Contenuto della segnalazione	7
9. Segnalazione aperta	7
10. Segnalazione riservata.....	7
11. Segnalazione anonima.....	7
12. A chi deve essere indirizzata la segnalazione	8
13. Chi riceve la segnalazione	8
14. Chi verifica la segnalazione	8
15. Obblighi di riservatezza sull'identità del Whistleblower (dipendente che segnala).....	8
Per la segnalazione di condotte illecite <i>in sintesi</i>	9
Modello per la segnalazione di condotte illecite	10
Sondaggio - Il tuo parere è importante	13

POLICY DI WISTHEBLOWING

AVVISO

L'Azienda Ospedaliera "Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi" di Varese con provvedimento deliberativo n. 42 del 30 gennaio 2014 ha adottato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2014-2015-2016, in ottemperanza alla legge 6 novembre 2012, n. 190, (cd. *legge anticorruzione*).

La legge 6 novembre 2012, n. 190, all'art.1 comma 51, ha inserito nel testo del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, (Testo unico del pubblico impiego), il nuovo articolo 54bis che immette nell'Ordinamento, a favore del dipendente pubblico, una specifica tutela la cui funzione è di fornire protezione contro possibili pregiudizi o misure discriminatorie per aver segnalato malpratiche e condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa.

In attuazione del succitato art.54bis, del Piano Nazionale Anticorruzione emanato l'11 settembre 2013 e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, si provvede a dare seguito alla attuazione della correlata *misura obbligatoria* di prevenzione della corruzione con specifica *policy whistleblowing* di cui a seguenti punti a), b) e c) ovvero:

- a) predisponendo in area intranet specifico *mini-sito* denominato "*Anticorruzione*", per rafforzare a livello aziendale una cultura valoriale dell'organizzazione, basata sulla trasparenza, sulla legalità e sulla integrità;
- b) prevedendo una prima fase di informazione/formazione destinata a tutti i dipendenti aziendali consistente nella pubblicazione del presente avviso di "*policy whistleblowing*", e nella raccolta di suggerimenti e impressioni sul sistema approntato;
- c) avviando la trasmissione informatica delle segnalazioni di cui all'art.54bis all'indirizzo di posta elettronica whistleblowing@asst.settelaghi.it, in via sperimentale, a conclusione delle suddette fasi a) e b), calcolate della durata di almeno quindici giorni dalla pubblicazione del provvedimento di adozione della policy stessa.

La *policy whistleblowing* fornisce al personale dipendente le necessarie istruzioni al fine di rimuovere gli eventuali fattori che possono ostacolare e disincentivare il ricorso al meccanismo del "whistleblowing" quale strumento di trasparenza per la prevenzione della corruzione.

Il presente Avviso assume per tutto quanto sin qui esposto valenza informativa e formativa per tutto il personale che afferisce a questa Azienda.

D.LGS. N. 165/2001, ART. 54BIS. TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI

- 1. 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 o all'**Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)**, 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. **(comma così modificato dall'art. 31, comma 1, legge n. 114 del 2014)***
- 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*
- 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.*
- 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.*

POLICY WISTHEBLOWING

1. LA NOZIONE DI WHISTLEBLOWING

Il Piano Nazionale Anticorruzione al punto 3.1 individua le *misure obbligatorie* finalizzate alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

Al successivo punto 3.1.11 rubricato "Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*)" di cui all'art. 54bis del D.Lgs. n. 165/2001, il legislatore dispone la decorrenza immediata nell'ambito del P.T.P.C. dell'attuazione della misura di prevenzione in questione che si configura come obbligatoria, in quanto disciplinata direttamente dalla legge.

Il P.T.P.C. approvato individua nel meccanismo di *whistleblowing* lo strumento per l'attuazione del predetto dispositivo di legge.

2. OBIETTIVO DELLA POLICY

Il fine della presente *policy whistleblowing* e per essa del presente protocollo operativo consiste:

- ❖ nel fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci sulla tutela riservata dall'art. 54bis del D.Lgs. n. 165/2001 al dipendente (*whistleblower*) che segnala malpratiche e condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa;
- ❖ nel rendere note le modalità di attuazione di questa misura di prevenzione della corruzione consistenti:
 - ⇒ nell'attivazione di un canale informatico per la trasmissione di segnalazioni di malpratiche e di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in via sperimentale;
 - ⇒ nella stesura di specifico protocollo operativo per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni a cura dell'Ufficio della prevenzione della corruzione, nella persona del Responsabile della prevenzione della corruzione.

L'obiettivo della *policy whistleblowing*:

- ⇒ è rimuovere dubbi e incertezze che potrebbero di fatto disincentivare i dipendenti dal segnalare illeciti per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli;
- ⇒ è favorire una cultura valoriale dell'organizzazione aziendale basata sulla trasparenza, sulla legalità e sulla integrità.

3. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE)

In tema di tutela dell'anonimato del segnalante l'art. 54bis del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla L. n. 190/2012, stabilisce che l'identità del segnalante debba essere protetta con specifico riferimento al procedimento ed in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità può essere rivelata solo nel caso in cui:

- a) il segnalante abbia preventivamente dato il proprio consenso;
- b) la contestazione di addebito risulti fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto a quelli della segnalazione;

c) la contestazione di addebito risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato/i.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Le disposizioni di tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non trovano applicazione qualora disposizioni di legge speciale ne vietino l'opposizione (es. indagini penali o tributarie, ispezioni disposte dall'autorità giudiziaria).

Resta ferma la possibilità per il segnalante di intraprendere ogni azione prevista dalla normativa vigente per la propria tutela nei confronti dell'autore della discriminazione.

4. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER (DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA)

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del dipendente pubblico che segnala (*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 eseguite al solo scopo di danneggiare il denunciato o altro soggetto, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

5. FATTI E ATTI CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di irregolarità o reati che possono costituire l'oggetto di *whistleblowing*. Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano condotte, rischi, irregolarità o reati, consumati o tentati, in danno dell'interesse pubblico.

Si riporta nel seguito un elenco esemplificativo ancorché non esaustivo delle fattispecie rilevanti. Azioni/comportamenti e/o omissioni:

- ⇒ poste in essere in violazione dei Codici di comportamento dei dipendenti pubblici;
- ⇒ suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini e/o di arrecare un danno all'ambiente;
- ⇒ poste in essere in violazione del P.T.P.C. approvato da questa Azienda Ospedaliera;
- ⇒ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda Ospedaliera e/o ad altro ente pubblico;
- ⇒ suscettibili di arrecare un pregiudizio d'immagine a questa Azienda Ospedaliera;
- ⇒ penalmente rilevanti.

6. FATTI E ATTI CHE NON POSSONO ESSERE OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con superiore gerarchico e/o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della S.C. Gestione Risorse Umane, del Comitato Unico di Garanzia, etc.

7. COME SEGNALARE

L'Azienda mette a disposizione, in via sperimentale, un canale informatico, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato: whistleblowing@@asst.settelaghi.it.

Il *dipendente che segnala* dovrà utilizzare preferibilmente il modello predisposto per tale finalità.

Il modello è reperibile accedendo in area intranet al *mini-sito* denominato "Anticorruzione".

Il modello è scaricabile in formato word alla sezione di riferimento, unitamente al sondaggio per la raccolta di impressioni e suggerimenti.

Il segnalante dovrà compilare il modello seguendo le istruzioni riportate per ciascuna voce per consentire il rapido accertamento del fatto segnalato.

Una volta compilato il modello, la segnalazione potrà essere inoltrata in formato pdf.

8. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di effettuare nei tempi più congrui le dovute verifiche e/o accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve essere resa sul modello predisposto e messo a disposizione dei dipendenti, con puntuale rispetto delle istruzioni riportate sul modello stesso.

Il contenuto della segnalazione deve essere circostanziato e verificabile.

Le segnalazioni che possono essere prese in considerazione sono quelle che riguardano fatti percepiti direttamente dal segnalante in ragione della propria attività lavorativa.

9. SEGNALAZIONE APERTA

La segnalazione aperta reca i dati anagrafici del segnalante, con la precisazione che nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare il segnalante **autorizza** che propria identità sia rivelata.

10. SEGNALAZIONE RISERVATA

La segnalazione riservata reca i dati del segnalante, con la precisazione che nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare il segnalante **non autorizza** che propria identità sia rivelata, fatte salve le eccezioni di legge.

L'identità del segnalante è conosciuta esclusivamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione e dai soggetti autorizzati dallo stesso alla ricezione e alla gestione della segnalazione, nel rispetto di quanto previsto al punto 15. del presente documento.

11. SEGNALAZIONE ANONIMA

La segnalazione anonima è quella priva dei dati anagrafici del segnalante, che non contiene gli indispensabili elementi che consentono di identificarne l'autore.

La segnalazione anonima sarà presa in considerazione solo se relativa a fatti di particolare gravità e con un contenuto congruamente dettagliato, e purché recapitata con le modalità previste dal presente documento.

12. A CHI DEVE ESSERE INDIRIZZATA LA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

13. CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

La segnalazione è ricevuta dall'Ufficio della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nella persona del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

14. CHI VERIFICA LA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza risconterà tempestivamente e nelle forme più opportune, come per legge, tutte le segnalazioni.

Qualora la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare, per quanto di competenza, l'esito dell'accertamento:

- a) al Responsabile della struttura di appartenenza;
- b) all'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- c) alla Direzione Strategica;
- d) all'Autorità Giudiziaria.

15. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER (DIPENDENTE CHE SEGNA)

Tutti coloro che ricevono e/o sono autorizzati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza alla gestione/conservazione della segnalazione e dei correlati documenti sono tenuti a tutelare la riservatezza.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le successive forme di responsabilità previste dall'Ordinamento.

POLICY WISTHEBLOWING

Per la segnalazione di condotte illecite *in sintesi*

Soggetti preposti a ricevere e gestire le segnalazioni

Per garantire certezza di azione ed evitare fuoriuscita di notizie in grado di compromettere l'immagine dell'Azienda e/o la persona del segnalante è stato individuato quale unico soggetto competente a ricevere le segnalazioni: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, (RPCT).

Ricevuta la segnalazione è onere del RPCT reperire tutte le necessarie informazioni, presso gli uffici interessati.

Identità del segnalante

Sono ammesse segnalazioni **aperte (identità palese)** e segnalazioni **riservate (identità conosciute esclusivamente da chi riceve la segnalazione)**.

Le segnalazioni aperte e le segnalazioni riservate, come sopra descritte, sono preferibili alle **segnalazioni anonime** che, poiché incomplete o poco dettagliate consentono, comunque, un approfondimento la cui intensità è rimessa al RPCT che opererà di concerto con l'amministrazione.

Fatti o atti oggetto di segnalazione

Si considerano rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi o irregolarità in danno dell'interesse pubblico. Non esiste una lista tassativa di reati o di irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazione.

Tutela del segnalante

L'art. 54bis del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla L. n. 190/2012, prevede:

1. **La tutela dell'anonimato:** l'identità del segnalante deve essere protetta con specifico riferimento al procedimento ed in ogni contesto successivo alla segnalazione. Tuttavia, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità può essere rivelata nei casi di:
 - a) consenso del segnalante
 - b) contestazione di addebito fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto a quelli della segnalazione
 - c) contestazione di addebito fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità e assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato/i;
2. **Il divieto di discriminazione del whistleblower (dipendente segnalante):** nell'ambito del rapporto di lavoro con la P.A. il segnalante non può essere sottoposto ad azioni disciplinari ingiustificate, subire molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsioni che determini condizioni di lavoro intollerabili. Il dipendente che ritenga di aver subito un trattamento discriminatorio per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare circostanziata notizia al RPC; questi valuta la sussistenza degli elementi ed effettua le successive segnalazioni del caso agli organi interni ed esterni all'amministrazione, per quanto di rispettiva competenza;
3. **La sottrazione al diritto di accesso della segnalazione:** La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.

Resta ferma la possibilità per il dipendente di intraprendere ogni azione prevista dalla normativa vigente per la propria tutela nei confronti dell'autore della discriminazione.

Modello per la segnalazione di condotte illecite

Modello per la segnalazione di condotte illecite WHISTLEBLOWING¹	
Sez. A) Dati del segnalante²	
Nome e Cognome del segnalante:	
Indirizzo @ posta elettronica aziendale del segnalante:	

¹ **NB1**- I dipendenti che intendono segnalare situazioni di illecito debbono utilizzare preferibilmente il presente modello. Si rammenta che l'Ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito.

Per trovare il modello: il dipendente deve accedere da computer aziendale in area intranet alla pagina: <http://srv-dnn1/WebPortal/Default.aspx?alias=srv-dnn1/WebPortal/siaweb> (desktop, vedi in alto a sinistra) e/o al link: [CircoloOnLine - Portale Intranet](#) (posizionato sulla destra, 2a voce in elenco a scendere), cliccare sulla voce [Anticorruzione](#) (barra in alto, quarta voce da destra), accedere alla sezione: [Modulistica](#), sottosezione **Modello per la segnalazione whistleblowing**.

Per la compilazione: il dipendente che intenda segnalare condotte illecite deve utilizzare il presente modello seguendo le indicazioni riportate ai punti da ²NB2 a ¹²NB12 del modello stesso.

Per l'invio: il dipendente deve inoltrare la segnalazione mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione whistleblowing@asst-settelaghi.it con le seguenti modalità.

Dopo aver scaricato il modello, previa compilazione e sottoscrizione dello stesso (se in possesso di firma digitale il modello può essere firmato digitalmente), deve convertirlo da formato word a formato pdf e inoltrarlo utilizzando il suddetto indirizzo di posta elettronica: whistleblowing@asst-settelaghi.it.

Si rammenta che l'Ordinamento tutela il dipendente che effettua la segnalazione di illecito pertanto:

- ❖ la tutela dell'anonimato del segnalante sarà protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, fatto salvo quanto annotato al seguente punto ¹²NB12;
- ❖ la tutela dell'anonimato non trova applicazione in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni e simili;
- ❖ la segnalazione non può essere oggetto di richiesta di accesso previsto dagli articoli 22 e ss della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il P.N.A. e/o il P.T.P.C. approvato da questa Azienda.

² **NB2**- 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.

Sez. B) Contenuto della segnalazione³	
Riepilogo: ⁴	
Descrizione dell'illecito e delle circostanze di fatto: ⁵	
Data/periodo in cui si è verificato il fatto: ⁶	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto: ⁷	
Rilevanza del fatto: ⁸	
Autore e autori degli illeciti: ⁹	
Persone informate sui fatti: ¹⁰	
Eventuali documenti comprovanti l'illecito o comunque correlati allo stesso/files: ¹¹	

³ **NB3** - La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla competente Struttura e al Comitato Unico di Garanzia.

⁴ **NB4** - Indicare sinteticamente l'oggetto della segnalazione.

⁵ **NB5** - Riportare una descrizione dettagliata del fatto e del contesto in cui è stato rilevato l'illecito affinché possa essere verificato tempestivamente. Dei fatti denunciati il segnalante deve aver conoscenza diretta e non per *sentito dire o voce di corridoio*.

⁶ **NB6** - Specificare i riferimenti temporali in cui è avvenuto l'illecito.

⁷ **NB7** - Specificare dove il fatto è avvenuto.

⁸ **NB8** - Opzionare una tra delle seguenti voci e trascriverla nell'apposita casella:

- penalmente rilevante
- posto in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni
- suscettibile di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda o ad altro Ente pubblico
- suscettibile di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda
- altro (da specificare)

⁹ **NB9** - Indicare i dati anagrafici se conosciuti. In caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

¹⁰ **NB10** - Indicare i dati anagrafici se conosciuti. In caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

¹¹ **NB11** - Aggiungere eventuali allegati a sostegno della segnalazione (riportare in caselle elenco numerato da all.1 a all.___).

Sez. C) Consenso del segnalante ¹²	
Il segnalante nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare:	<input type="checkbox"/> autorizza che la propria identità venga rivelata
Il segnalante nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare:	<input type="checkbox"/> NON autorizza che la propria identità venga rivelata

⇒ **Il segnalante è tenuto a crociare la voce di interesse.**

Codice sostitutivo dei dati identificativi del segnalante, resi anonimi
(da inserire a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione)

¹² **NB12** - Fatto salvo quanto previsto al punto ¹NB1 che precede, in tema di tutela dell'anonimato, qualora sia stato avviato un procedimento disciplinare l'identità può essere di svelata nei seguenti casi:

a) quando la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e sempre **che vi sia il consenso** del segnalante: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;

b) **anche in assenza del consenso del segnalante** quando la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

Nelle suddette ipotesi l'UPD invia apposita richiesta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, affinché disveli l'identità del segnalante coperta dal codice sostitutivo dei dati identificativi del segnalante.



POLICY WISTHEBLOWING

Sondaggio - Il tuo parere è importante ...

Si fa presente che il presente canale informatico/informativo è stato approntato in via sperimentale.

Tutti i dipendenti possono riscontrare il presente sondaggio.

Dopo aver letto la policy whistleblowing e preso visione del modello per la segnalazione delle condotte illecite, sei inviato a compilare questo *sondaggio*. I punti 1. e 2. sono valutabili con risposta chiusa, a scelta multipla, con una scala (da 1 = scarso a 5 = molto).

Fondamentale è altresì il commento che vorrai rendere ai successivi punti 3. e 4.

Infine, trasmetti il sondaggio a: whistleblowing@asst.settelaghi.it. Grazie.

	1	2	3	4	5
1. I contenuti sono stati trattati in maniera esaustiva e adeguata	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
2. Le modalità con la quale è stata realizzata questa attività è funzionale alle tue esigenze	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
3. Che cosa aggiungereesti, modifichereesti o elimineresti?					
4. Che cosa suggeriresti?					