Ospedale di Circolo
Fondazione Macchi
Sistema Sanitario Regione Lombardia

Azienda ospedaliera Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi - Polo universitario
di rilievo nazionale e ad alta specializzazione

Viale Borri 57 21100 Varese
Tel. 0332-278.111, Fax 0332-261.440

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 993 del 9.12.2014

OGGETTO: L. 6 NOVEMBRE 2012, N. 190 - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITA'. ATTUAZIONE DELLA MISURA OBBLIGATORIA PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALA) E RELATIVA POLICY WHISTLEBLOWING - APPROVAZIONE MISURA DI SVILUPPO ``INTERVIENI CON...``.

DELIBERAZIONE ADOTTATA DAL DIRETTORE GENERALE DR. CALLISTO BRAVI

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Accertata la competenza procedurale, sottopone in data 31.10.2014.... l'allegata proposta di deliberazione n. 871 sull'argomento all'oggetto specificato, il cui costo rientra nel budget assegnato.

Il Responsabile del Procedimento
(Dott.ssa Raffaella Zamberletti)

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione
(Dott. Rosario Diolosà)

IL DIRETTORE S.C. ECONOMICO-FINANZIARIA

ha registrato contabilmente l'importo complessivo di € .....

☐ il costo previsto dalla presente proposta, che trova copertura come segue:
(n. conto economico, n. autorizzazione, BPE dell'esercizio 20.....)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

☐ l'importo di € ... che trova adeguata copertura finanziaria tramite .....
.....

☑ non comporta alcun onere

☐ altro .....

data 31.10.2014.....

Il Direttore S.C. Economico-Finanziaria
Dr. Dario Lorenzon

Ospedale di Circolo
Fondazione Macchi
Sistema Sanitario Regione Lombardia

Azienda ospedaliera Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi - Polo universitario
di rilievo nazionale e ad alta specializzazione

Viale Borri 57 21100 Varese
Tel. 0332-278.111, Fax 0332-261.440

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 993 del 9.12.2014

La deliberazione si compone di n. 25 pagine, di cui n. 19 pagine di allegati, parte integrante.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

premesso che la L. n. 190/2012, il D.Lgs. n. 33/2013, il D.Lgs. n. 39/2013, il D.P.R. n. 62/2013 ed il Piano Nazionale Anticorruzione, (*infra*, P.N.A.), approvato con delibera CIVIT, (ora A.N.AC.), n. 72 dell'11 settembre 2013 si collocano a valle delle recenti iniziative legislative assunte per rafforzare il sistema di lotta ai fenomeni corruttivi e di illegalità nelle pubbliche amministrazione;

visto e richiamato l'art. 54bis del D.Lgs. n. 165/2001 introdotto dal comma 51 dell'art.1 della succitata L. n. 190/2012 che ha immesso nell'Ordinamento una specifica tutela a favore del dipendente pubblico (*whistleblower*) che segnala malpratiche e condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa, la cui funzione è di fornire protezione contro possibili pregiudizi o misure discriminatorie;

preso atto che il suddetto P.N.A.:
- al punto 3 rubricato "La strategia di prevenzione a livello decentrato":
  - individua le azioni e misure generali che tutte le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per finalità di prevenzione della corruzione e dell'illegalità;
- al punto 3.1 rubricato "Azioni e misure per la prevenzione":
  - configura l'obbligatorietà di tali azioni e misure generali, in quanto disciplinate direttamente dalla legge, (cfr. da 3.1.1 a 3.1.14);
  - indica la tempistica di adozione delle stesse, in relazione alle prescrizioni di legge e ai contenuti del P.N.A. rinviando alle allegate "Tavole delle Misure" (cfr. TAV. da 1 a 14);
- stabilisce che ciascuna amministrazione deve prevedere al proprio interno canali differenziati e riservati per ricevere segnalazioni affinché al *whistleblower*, (dipendente pubblico che segnala), sia garantita l'adeguata tutela in ottemperanza al citato art. 54bis;

visti:
- il provvedimento deliberativo n. 722 del 21.08.2013 concernente la nomina del Responsabile per la prevenzione della corruzione, (*infra*, R.P.C.), nella persona del dott. Rosario Diolosà, Dirigente S.C. Risorse Umane - Ufficio Relazioni Sindacali, il cui incarico è stato prorogato a tutto il 31.08.2015, con provvedimento deliberativo n. 709 del 31.08.2014;
- il provvedimento deliberativo n. 845 del 15.10.2013 concernente il conferimento dell'incarico per il coordinamento delle attività di supporto per la prevenzione della corruzione alla dott.ssa Raffaella Zamberletti, afferente all'Ufficio prevenzione della corruzione;

visto l'art.8 del Codice di Comportamento adottato con provvedimento deliberativo n. 32 del 28.01.2014 ai sensi del quale il dipendente collabora con il R.P.C. per le attività che hanno finalità di contrasto e prevenzione della corruzione, conformemente a quanto disposto dal D.P.R. n. 62/2013;

Ospedale di Circolo
Fondazione Macchi
Sistema Sanitario Regione Lombardia

Azienda ospedaliera Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi - Polo universitario
di rilievo nazionale e ad alta specializzazione

Viale Borri 57 21100 Varese
Tel. 0332-278.111, Fax 0332-261.440

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 993 del 9.12.2014

dato atto che il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2014-2015-2016, (*infra*, P.T.P.C.), proposto dal R.P.C. e approvato con provvedimento deliberativo n. 42 del 30.01.2014, prevede al punto 5.13, parte II, l'adozione delle iniziative necessarie per l'attuazione della misura obbligatoria di prevenzione della corruzione di cui trattasi, secondo il meccanismo noto nei paesi anglosassoni di *"whistleblowing"*;

considerato per quanto suesposto di avviare specifica *policy whistleblowing* nel senso di:

a) predisporre 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) prevedere una prima fase di informazione/formazione destinata a tutti i dipendenti aziendali consistente nella pubblicazione di apposito avviso di *"policy whistleblowing"*, (allegato n. 1), e nella raccolta di suggerimenti e impressioni sul sistema approntato;

c) avviare la trasmissione informatica delle segnalazioni di cui all'art.54bis in argomento all'indirizzo di posta elettronica: *whistleblowing@ospedale.varese.it*, in via sperimentale, e a conclusione delle suddette fasi *a)* e *b)*, calcolate della durata di almeno quindici giorni, a far data dalla pubblicazione del presente provvedimento;

tenuto conto che la gestione e verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nelle segnalazioni sono affidate al R.P.C. che vi provvederà nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza;

rilevato che come per legge ci si avvarrà della presente *policy whitleblowing* per favorire l'emersione di eventuali malpratiche, negligenze o condotte illecite al fine di prevenire la corruzione e l'illegalità oltre che per rafforzare l'azione e l'immagine istituzionale in termini di trasparenza ed efficienza;

precisato altresì che il succitato P.T.P.C. stabilisce che il R.P.C. debba promuovere un'azione di sensibilizzazione per il coinvolgimento etico, (c.d. *misura ulteriore*), di tutti i soggetti portatori di interessi, *(stakeholders)*, allo scopo di rendere più efficace la strategia aziendale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità;

considerato di conseguenza opportuno approntare, in via sperimentale, un canale informatico per il coinvolgimento etico di tutti i soggetti portatori di interessi, *(stakeholders)*, per la raccolta di osservazioni, di suggerimenti e di impressioni, da trasmettere all'indirizzo di posta elettronica: responsabile.anticorruzione@ospedale.varese.it, tramite collegamento internet alla pagina web: www.ospedalivarese.net , link *"Intervieni con ... "*, (allegato n.2);

messo in evidenza che eventuali forme di abuso e di utilizzo improprio della presente *policy whistleblowing* e del canale informatico *"Intervieni con ... "* effettuate al solo scopo di danneggiare questa l'Azienda Ospedaliera saranno fonte di responsabilità in sede disciplinare, e nelle ulteriori competenti sedi;

propone l'adozione della conseguente deliberazione

Ospedale di Circolo
Fondazione Macchi
Sistema Sanitario Regione Lombardia

Azienda ospedaliera Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi - Polo universitario
di rilievo nazionale e ad alta specializzazione

Viale Borri 57 21100 Varese
Tel. 0332-278.111, Fax 0332-261.440

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 993 del 9.12.2014

IL DIRETTORE GENERALE

Acquisiti per quanto di competenza, ai sensi dell'articolo 3 del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:

1. di dare attuazione alla misura obbligatoria di prevenzione della corruzione di cui trattasi e approvare la corrispondente *policy whistleblowing* consistente:
   a. nella predisposizione di specifico *mini-sito* in area *intranet* denominato *"Anticorruzione"*, finalizzato a rafforzare a livello aziendale una cultura valoriale dell'organizzazione, fondata sulla trasparenza, sulla legalità e sull'integrità;
   b. nella previsione di una prima fase di informazione/formazione destinata ai dipendenti aziendali, mediante pubblicazione di specifico avviso di *policy whistleblowing* e raccolta di suggerimenti e impressioni sul sistema approntato;
   c. nell'avvio della trasmissione delle segnalazioni di cui all'art.54bis in argomento all'indirizzo di posta elettronica: whistleblowing@ospedale.varese.it, in via sperimentale, e a conclusione delle suddette fasi *a)* e *b)*, della durata di almeno quindici giorni, a far data dalla pubblicazione del presente provvedimento;

2. di dare atto che:
   - la *policy* di cui trattasi è attuativa della misura obbligatoria di *"whistleblowing"* prevista dal P.T.P.C. e viene adottata per gli effetti di garanzia che il legislatore ha riservato al dipendente che segnala condotte illecite, ai sensi dell'art. 54bis del D.Lgs. n. 165/2001;
   - la gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate dalle segnalazioni di cui sopra sono affidate al R.P.C., che vi provvederà nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza;

3. di autorizzare in via sperimentale l'approntamento di un canale informatico di sensibilizzazione per il coinvolgimento etico, (c.d. *misura ulteriore*), di tutti i soggetti portatori di interessi, *(stakeholders)*, in attuazione del succitato P.T.P.C., allo scopo di rendere più efficace la strategia aziendale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità;

4. di dare atto che le osservazioni, di suggerimenti e di impressioni di tutti i soggetti portatori di interessi, *(stakeholders)*, dovranno essere inoltrate all'indirizzo di posta elettronica: responsabile.anticorruzione@ospedale.varese.it, tramite collegamento internet alla pagina web: www.ospedalivarese.net , link *"Intervieni con ... "*;

5. di stabilire che eventuali segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare questa Azienda Ospedaliera e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio della presente *policy whistleblowing* e del canale informatico *"Intervieni con ... "* saranno fonte di responsabilità in sede disciplinare, e nelle ulteriori competenti sedi;

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 993 del 9.12.2014

6. di dare atto che gli allegati identificati dal n.1 e n.2 costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

7. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri economici;

8. di dare atto che, ai sensi dell'art. 18, comma 9, della Legge Regionale n. 33 del 30 dicembre 2009, il presente provvedimento deliberativo, non soggetto a controllo, verrà pubblicato nei modi di legge, ed è immediatamente esecutivo.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Callisto Bravi)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dr. Gianluca Avanzi)
Gianluca Avanzi

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott.ssa Maria Grazia Colombo)

Ospedale di Circolo
Fondazione Macchi
Sistema Sanitario Regione Lombardia

Azienda ospedaliera Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi - Polo universitario
di rilievo nazionale e ad alta specializzazione

Viale Borri 57 21100 Varese
Tel. 0332-278.111, Fax 0332-261.440

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 993 del 9.12.2014

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio sul sito aziendale www.ospedalivarese.net così come previsto dall'art. 32, comma 1, L. 69/2009, dal 11.12.2014 e vi rimane per quindici giorni consecutivi.

S.C. AFFARI GENERALI E LEGALI
Il Funzionario addetto
(Claudia Bortolato)
C. Bortolato

La presente deliberazione è stata trasmessa il ....., per il controllo preventivo, alla Giunta Regionale con elenco n. ..... prot. n.....ai sensi della L.R. n. 33 del 30.12.2009, art. 18 comma 6.

- ☐ Approvata dalla Giunta Regionale con DGR n. ..... del .....
- ☐ Esecutiva dal ..... per silenzio assenso
- ☐ .....

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott.ssa Maria Grazia Colombo)

La presente copia fotostatica, composta da n. ..... fogli numerati progressivamente dal n. ..... al n. ....., è conforme all'originale.
Varese, lì .....

S.C. AFFARI GENERALI E LEGALI
Il Funzionario addetto
(Claudia Bortolato)

Ospedale di Circolo

Fondazione Macchi

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi di Varese

AZIENDA OSPEDALIERA – POLO UNIVERSITARIO

ALLEGATO N° 1

LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190

PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2014-2015-2016

Policy Whistleblowing

Attuazione misura obbligatoria di prevenzione della corruzione e dell'illegalità

2014

Ufficio Prevenzione della Corruzione

Rev.00 _ 30/10/2014

(a cura: dott.ssa Raffaella Zamberletti)

Responsabile della prevenzione della corruzione:

Dott. Rosario Diolosà

07/25

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 *in sintesi* 9
Modello per la segnalazione di condotte illecite 10
Sondaggio - Il tuo parere è importante 13

p. 8/25

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@ospedale.varese.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 Ospedaliera.

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

Fonte web: *Normattiva, Il portale della legge vigente*, estratto, testo vigente alla data: 30.10.2014

p. 10/25

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 SEGNALA)

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 SEGNALA)

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.

p. 12/25

7. COME SEGNALARE

L'Azienda Ospedaliera mette a disposizione, in via sperimentale, un canale informatico, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato: whistleblowing@ospedale.varese.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 venga 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 venga 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 per la prevenzione della corruzione.

13. CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

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

14. CHI VERIFICA LA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione 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 riscontrerà tempestivamente e nelle forme più opportune, come per legge, tutte le segnalazioni.

Qualora la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, 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 SEGNALA)

Tutti coloro che ricevono e/o sono autorizzati dal Responsabile della prevenzione della corruzione 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 Ospedaliera e/o la persona del segnalante è stato individuato quale unico soggetto competente a ricevere le segnalazioni: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, (RPC).
Ricevuta la segnalazione è onere del RPC 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 RPC 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.

p. 15/25

Modello per la segnalazione di condotte illecite

Modello per la segnalazione di condotte illecite **WHISTLEBLOWING**[1]	
Sez. A) Dati del segnalante[2]	
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: **Segnalazione condotte illecite,** sottosezione ***Modello per la segnalazione di condotte illecite.***
Per la compilazione: il dipendente che intenda segnalare condotte illecite deve utilizzare il presente modello seguendo le indicazioni riportate ai punti da [2]NB2 a [12]NB12 del modello stesso.
Per l'inoltro: il dipendente deve inoltrare la segnalazione mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione whistleblowing@ospedale.varese.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@ospedale.varese.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 [12] NB12;
- 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 Ospedaliera.

[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.

p. 16/25

Sez. B) Contenuto della segnalazione[3]	
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 Ospedaliera o ad altro Ente pubblico
- ☒ suscettibile di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda Ospedaliera
- ☒ 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.__).

p. 17/25

Sez. C) Consenso del segnalante [12]	
Il segnalante nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare:	❒ **autorizza** che la propria identità venga rivelata
Il segnalante nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare:	❒ **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 [1]NB1che 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, affinché disveli l'identità del segnalante coperta dal codice sostitutivo dei dati identificativi del segnalante.

b. 18/25

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@ospedale.varese.it. Grazie.

	1	2	3	4	5
1. I contenuti sono stati trattati in maniera esaustiva e adeguata	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☒
2. Le modalità con la quale è stata realizzata questa attività è funzionale alle tue esigenze	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☒
3. Che cosa aggiungeresti, modificheresti o elimineresti?					
4. Che cosa suggeriresti?					

Ospedale di Circolo

Fondazione Macchi

Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi di Varese

AZIENDA OSPEDALIERA – POLO UNIVERSITARIO

ALLEGATO N° 2

LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190

PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2014-2015-2016

Intervieni con ...

Attuazione misura di sviluppo in tema di prevenzione della corruzione e di condotte illecite

Responsabile della prevenzione della corruzione:

Dott. Rosario Diolosà

2014

Ufficio Prevenzione della Corruzione

Rev.00_30/10/2014

(a cura: dott.ssa Raffaella Zamberletti)

2

b 20/25

Sommario

AVVISO 3

LINEE GUIDA PER LA SEGNALAZIONE (STAKEHOLDERS) 4

1. Cos'è "Intervieni con..." 4
2. Quali sono i fatti e gli atti che possono essere oggetto del mio intervento 4
3. Quali sono i fatti e gli atti che NON possono essere oggetto del mio intervento 4
4. Come faccio ad intervenire 4
5. Cosa specifico per intervenire con successo 4
6. Chi riceve il mio intervento 4
7. Quali sono le mie responsabilità 4

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI OSSERVAZIONI, SUGGERIMENTI ED IMPRESSIONI 5

SONDAGGIO - IL TUO PARERE È IMPORTANTE 6

"INTERVIENI CON ..."

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 (PTPC), quale *misura* per prevenire fenomeni di corruzione e di illegalità.

Il suddetto PTPC (Parte II, p.to 5.13) presenta come prioritario il compito del Responsabile della prevenzione della corruzione anche nell'opera di sensibilizzazione di tutti i soggetti portatori di interessi *(stakeholders)* che hanno relazioni con questa Azienda Ospedaliera, per sostenerlo nella lotta delle malpratiche amministrative e delle condotte illecite.

A tale scopo questa Azienda Ospedaliera ha messo a disposizione, in via sperimentale, un canale informatico, aperto a tutti gli *stakeholders* tramite rete internet per la raccolta di osservazioni, suggerimenti e impressioni sul tema della prevenzione della corruzione e dell'illegalità, consistente in un link denominato *"Intervieni con..."* accessibile dal web aziendale www.ospedalivarese.net.

"Intervieni con..." è l'invito ad *intervenire con* convinzione sugli tutti gli argomenti di interesse comune nell'interesse comune, e con questa Azienda Ospedaliera nella lotta contro la corruzione e le condotte illecite;

"Intervieni con ..." è un canale informatico diretto e di proposta *con* cui intervenire nel segno dell'auspicato sviluppo di un nuovo contesto socio-culturale generale e aziendale, animato da principi di trasparenza ed integrità.

"Intervieni con ..." è un ulteriore canale *con* cui questa Azienda Ospedaliera si attiva per rafforzare la propria immagine istituzionale in termini di efficienza e credibilità.

Il presente documento fornisce perciò le necessarie informazioni per *intervenire con* il Responsabile prevenzione della corruzione nell'azione di prevenzione della corruzione e delle condotte illecite nel segno di un'azione eticamente orientata dai principi valoriali di un sano e legale comportamento civico.

Il presente avviso assume mera valenza informativa.

"INTERVIENI CON ..."

LINEE GUIDA PER LA SEGNALAZIONE (STAKEHOLDERS)

1. Cos'è "Intervieni con..."

"Intervieni con..." è una misura di sensibilizzazione e rapporto con la società civile riprodotta nell'ambito del PTPC che ha lo scopo di promuovere la partecipazione diffusa di tutti i soggetti portatori di interessi *(stakeholders)* che hanno relazioni con questa Azienda Ospedaliera.

"Intervieni con..." è una misura di sensibilizzazione della cittadinanza per la sviluppo della cultura della legalità attraverso l'attivazione di un canale dedicato alla segnalazione dall'esterno a questa Amministrazione di condotte illecite (es. episodi di corruzione, cattiva amministrazione, conflitto di interessi, etc.).

2. Quali sono i fatti e gli atti che possono essere oggetto del mio intervento

Ai fini della presente procedura saranno considerate pertinenti le segnalazioni di proposte e/o osservazioni finalizzate a diffondere i principi valoriali di un sano e legale comportamento civico.

3. Quali sono i fatti e gli atti che NON possono essere oggetto del mio intervento

La segnalazione non riguarda doglianze di carattere personale e/o collettivo, la cui competenza è di spettanza dei soggetti aziendali già individuati (es. URP, CUG, etc.).

4. Come faccio ad intervenire

L'Azienda Ospedaliera mette a disposizione, in via sperimentale, un canale informatico dedicato.
La segnalazione deve essere trasmessa tramite posta elettronica al seguente indirizzo:
responsabile. anticorruzione@ospedale.varese.it.

5. Cosa specifico per intervenire con successo

La segnalazione deve essere correlata dei seguenti elementi:
Sez. 1) Le generalità del soggetto che effettua la trasmissione (nome, cognome, indirizzo mail);
Sez. 2) L'enunciazione delle osservazioni e/o suggerimenti proposti.

6. Chi riceve il mio intervento

Per garantire certezza di azione è stato individuato quale unico soggetto competente a ricevere le segnalazioni, l'Ufficio prevenzione della Corruzione, nella persona del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

7. Quali sono le mie responsabilità

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

"INTERVIENI CON …"

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI OSSERVAZIONI, SUGGERIMENTI ED IMPRESSIONI

Modello per la segnalazione di osservazioni, suggerimenti ed impressioni **INTERVIENI CON….**
Sez. 1) DATI ANAGRAFICI
Cognome:
Nome:
E-mail:
Sez. 2) DATI DELLA PROPOSTA
Enunciazione delle osservazioni e/o suggerimenti proposti:

"INTERVIENI CON ..."

SONDAGGIO - IL TUO PARERE È IMPORTANTE ...

Il presente canale informativo è stato predisposto in via sperimentale, pertanto, sarà certamente migliorabile anche grazie al tuo contributo.
Dopo aver letto questo documento, esponi i tuoi suggerimenti.
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: responsabile.anticorruzione@ospedale.varese.it .
Grazie.

	1	2	3	4	5
1. I contenuti sono stati trattati in maniera esaustiva	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☒
2. Le modalità con la quale è stata realizzata questa attività è funzionale	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☒
3. Che cosa aggiungeresti, modificheresti o elimineresti di questa iniziativa?					
4. Che cosa suggeriresti per migliorare l'iniziativa in questione?					