



ASST MELEGNANO E DELLA MARTESANA

**REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING: GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E
TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALA ILLECITI
(WHISTLEBLOWER)**



ART.1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento disciplina l'istituto giuridico del *Whistleblowing*.

Detto istituto giuridico è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*», adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali che promanano dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione europea. In particolare, l'art. 1, co. 51, della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 «*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*». Tale norma prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. La disciplina è stata integrata dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, «*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*», che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni di whistleblowing.

Con delibera n. 469 del 9 giugno 2021, l'ANAC ha approvato le «*Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. bis, del D.lgs 165/01 (c.d. whistleblowing)*», modificate con comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021.

Dette Linee guida hanno l'obiettivo di fornire indicazioni sull'applicazione della normativa e sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti indicati dalla legge tenuti a prevedere misure di tutela per il dipendente che segnala condotte illecite che attengono all'amministrazione di appartenenza.

Esse contengono indicazioni utili anche per i possibili «segnalanti». Le Linee guida sono, altresì, volte a consentire alle amministrazioni e agli altri soggetti destinatari delle stesse di adempiere correttamente agli obblighi derivanti dalla disciplina di protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, adeguato alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 tramite il d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101).

In data 23 ottobre 2019, il Parlamento europeo ed il Consiglio hanno emanato la DIRETTIVA (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni relative la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il Governo è vicino all'adozione della nuova normativa in materia di *whistleblowing*. Il 9 dicembre 2022 il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema di decreto legislativo in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937; la bozza è stata sottoposta al vaglio delle competenti commissioni parlamentari che dovranno esprimere i propri pareri entro il 19 gennaio 2023.

Dal testo approvato dal Governo, emerge che il legislatore nazionale ha voluto cogliere questa occasione per tentare di formulare una disciplina organica del whistleblowing,



introducendo così una sorta di testo unico che tenga conto delle previsioni legislative già vigenti e di quelle da adottare per conformarsi alla Direttiva.

L'obiettivo dichiarato della nuova disciplina è garantire maggiore protezione del *whistleblower* al fine di incentivare la segnalazione di illeciti, seppur nel rispetto di limiti previsti per evitare l'abuso di segnalazioni infondate.

Lo schema di D.lgs introduce alcune modifiche alla disciplina attualmente in vigore e prevede l'abrogazione dell'art. 54 bis del Dlgs 165/01 (norma che ad oggi disciplina l'istituto in oggetto). L'art. 24 di tale schema prevede espressamente che le disposizioni del decreto avranno effetto decorsi quattro mesi dalla data di entrata in vigore (4 mesi dal 19 gennaio 2023, quindi indicativamente da maggio 2023). Fino a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 54 bis del D.lgs 165/01.

Nelle more dell'entrata in vigore del nuovo decreto legislativo che recepisce le disposizioni della Direttiva (UE) 2019/1937, si adotta il presente regolamento che tiene conto delle disposizioni contenute nelle "*Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. bis, del D.lgs 165/01 (c.d. whistleblowing)*" adottate dall'ANAC con delibera n. 469 del 9 giugno 2021.

Tale strumento è rivolto a TUTTI i dipendenti a vario titolo dell'ASST Melegnano e della Martesana nonché ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica - qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione e di somministrazione. Il presente Regolamento è applicato in ogni Struttura (semplice/complessa, Servizi, Uffici) dell'ASST Melegnano e della Martesana a garanzia dell'interesse pubblico, garantendo il pieno rispetto del regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Riferimenti esterni

- Legge 6 novembre 2012 n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";
- 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;
- D.Lgsn. 231 dell'8.6.2001 "*Responsabilità amministrativa delle società e degli enti*";
- 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
- Legge 30 novembre 2017 n. 179 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un lavoro pubblico o privato*";



- Delibera ANAC n. 1033 del 30.10.2018 *“Regolamento sull’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54 bis del decreto legislativo n. 165/2001 (c.d. whistleblowing);*
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56)
- Regolamento ANAC per la “Gestione delle segnalazioni e per l’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54 bis decreto legislativo n. 165/2001” – approvato dal Consiglio dell’Autorità di Vigilanza nell’adunanza del 1° Luglio 2020 con Delibera n. 6902 (Entrata in vigore 03.09.2020);
- “Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*)” – adottate dall’Autorità con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021;

Riferimenti interni

- Codice di comportamento aziendale.
- Deliberazione n. 27 del 14.01.2022 avente ad oggetto *“Nomina dell’ avv. Alessandra Getti quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) dell’ASST Melegnano e della Martesana”*.

Art.2 – SEGNALAZIONE

– Oggetto della segnalazione

L’art. 54 bis del D.Lgs 165/2001 - modificato dalla legge 179/2017 - prevede espressamente che il dipendente pubblico può segnalare *“condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro”*.

Per quanto riguarda il concetto di *“condotta illecita”*, il legislatore usa tre definizioni diverse. Il co. 1 dell’art. 54-bis stabilisce che oggetto della denuncia sono le *“condotte illecite”*; nel titolo della legge si parla di *“reati o irregolarità”*; nella rubrica dell’art. 1 si fa riferimento semplicemente ad *“illeciti”*.

Secondo le indicazioni contenute nelle sopra citate Linee guida emanata da ANAC, *“lo scopo della norma consiste nel prevenire o contrastare fenomeni tra loro diversi che comprendono sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell’attività di un ente nella misura in cui tali irregolarità costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità dell’amministrazione a causa del non corretto*



esercizio delle funzioni pubbliche attribuite. I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni whistleblowing comprendono, quindi, non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico. Si deve ritenere che la categoria di fatti illeciti comprenda, almeno per alcune fattispecie di rilievo penale, anche la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità. Possono pertanto formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti"

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire oggetto di *whistleblowing*, tuttavia - a titolo meramente esemplificativo - si indicano i casi che possono essere oggetto di segnalazione circostanziata:

- a) delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del codice penale (es: ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente dagli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale);
- b) situazioni 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, nonché i fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo* (es: casi sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza del lavoro).
- c) azioni e omissioni poste in essere in violazione del codice di comportamento aziendale;
- d) fatti che comportano danno erariale;
- e) azioni e omissioni il cui perpetrarsi nuoce e/o pregiudica l'immagine dell'ASST Melegnano e della Martesana e/o la salute dei dipendenti, degli utenti e degli altri soggetti che prestano la loro attività a qualsiasi titolo presso l'Azienda.

- Natura delle segnalazioni

- a) La segnalazione può riguardare:



Natura dei fatti	<ul style="list-style-type: none"> • Azioni • Omissioni
Compimento dei fatti	<ul style="list-style-type: none"> • Commessi • Tentati

- b) Ai fini dello svolgimento dell'istruttoria non verranno prese in considerazione, salvo eventuali richieste di integrazioni o la trasmissione agli organi competenti:
1. le segnalazioni aventi esclusivamente ad oggetto doglianze e/o lamentele e/o rivendicazioni/istanze di carattere personale;
 2. le segnalazioni fondate su meri sospetti e/o voci;
 3. le segnalazioni inerenti a fatti che non siano riferibili al personale o all'ambito di funzionamento dell'ASST.

- Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante con certezza dell'autore della condotta illecita nonché offrire il maggior numero di elementi al fine di procedere alle dovute ed appropriate verifiche, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione deve recare:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito aziendale;
- b) una chiara ed esaustiva descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione (la norma non prevede limiti temporali);
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i 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 fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
- h) l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;



È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

- Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime - vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il segnalante - anche se recapitate come da disposto dall'articolo 7 del presente Regolamento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Difatti, qualora il segnalante non svelasse la propria identità, l'Amministrazione o ANAC non ha modo di verificare se si tratti, di un dipendente pubblico o equiparato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati a tutela del denunciato.

- Destinatari della segnalazione

La segnalazione può essere indirizzata, secondo quanto previsto dal Piano Triennale Prevenzione Corruzione, a uno o a più di uno dei seguenti soggetti:

- a) al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASST Melegnano e della Martesana;
- b) all'autorità Giudiziaria, Corte dei Conti e Anac;

Se la segnalazione riguarda il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione direttamente all'ANAC.

- Modalità di presentazione della segnalazione

L'ASST mette a disposizione le modalità di seguito riportate per l'inoltro delle segnalazioni:

- a) indirizzo di posta elettronica (e.mail) appositamente attivato;
- b) applicativo/piattaforma presente sul sito internet aziendale;
- c) invio cartaceo.

Sul sito internet aziendale, nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione whistleblowing è disponibile il facsimile del modello per la segnalazione.

Tale modulo dovrà essere compilato in ogni sua parte al fine di consentire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di poter compiere tutte le verifiche del caso.

Corre l'onere di precisare che la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dall'art. 22 della Legge 241/1990 e s.m.i.



a) POSTA ELETTRONICA

La segnalazione - compilata secondo il facsimile all'uopo predisposto -viene inviata all'indirizzo: amministrazione.trasparente@asst-melegnano-martesana.it

Il modulo facsimile della segnalazione è scaricabile dal sito dell'ASST Melegnano e della Martesana.

In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che ne garantirà la riservatezza.

b) APPLICATIVO/PIATTAFORMA SU SITO INTERNET AZIENDALE

E' previsto l'accreditamento del segnalante su una piattaforma informatica ove è sviluppato l'applicativo di gestione delle segnalazioni con procedura autoguidata.

In questo caso i dati relativi all'identità del segnalante vengono crittografati ed egli riceve dal sistema un codice che consente l'accesso al sistema stesso. Anche il contenuto della segnalazione viene crittografato e inviato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

c) INVIO CARTACEO

La segnalazione è inoltrata a mezzo del servizio postale o tramite posta interna.

In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che il modulo facsimile compilato - corredato eventualmente da ulteriore documentazione - venga inserito in doppia busta chiusa recante la dicitura (su entrambe le buste) "NON APRIRE - RISERVATA AL RESPONSABILE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA" ed inviata all'ufficio protocollo.

L'ufficio Protocollo trasmetterà il plico pervenuto in "modalità *protetta*" al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il modulo facsimile della segnalazione da utilizzare obbligatoriamente è scaricabile dal sito dell'ASST dalla sezione "Amministrazione trasparente - sottosezione Whistleblowing".

- Istruttoria e verifica fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza di quanto segnalato sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, ad effettuare ogni attività ritenuta opportuna.

È facoltà del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza contattare - con l'adozione delle necessarie cautele - il "segnalante" e/o eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, al fine di acquisire ulteriori informazioni utili ai fini istruttori.

L'istruttoria verrà effettuata dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, avvalendosi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali nonché,



all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (es. Carabinieri, Polizia, Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate... etc).

A seguito dell'istruttoria posta in essere dal Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza la segnalazione pervenuta può risultare fondata o infondata.

- Segnalazione fondata

Qualora l'analisi congiunta, circostanziata e documentata dei fatti segnalati e degli eventuali profili di responsabilità dei soggetti indicati nella segnalazione evidenzia la fondatezza della segnalazione il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) presentare denuncia alle autorità competenti (Autorità giudiziaria; Corte dei Conti; ANAC; Dipartimento Funzione pubblica);
- b) comunicare l'esito dell'accertamento:
 - 1) al Responsabile della struttura alla quale è ascrivibile il fatto e/o a cui appartiene l'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
 - 2) alla Direzione Aziendale;
 - 3) alle strutture competenti (Ufficio Procedimenti Disciplinari ed eventualmente Affari Legali o altre strutture) ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

- Segnalazione infondata

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base di una valutazione circostanziata e documentata dei fatti oggetto della segnalazione e degli eventuali profili di responsabilità dei soggetti indicati nella segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

- Tempi dell'istruttoria

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà concludere l'esame preliminare della segnalazione entro termini di quindici giorni dalla data di ricevimento della segnalazione. Il termine successivo per la definizione dell'istruttoria è di sessanta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa.

Laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

- Conservazione e sicurezza della documentazione



I dati e i documenti oggetto della segnalazione devono essere conservati a norma di legge in apposito archivio protetto (informatico e/o cartaceo) a cura del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Al fine di garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni raccolte bisognerà effettuare scelte riguardo:

- a) politiche di tutela della riservatezza attraverso sistemi informatici (disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati);
- b) politiche di accesso ai dati (funzionari abilitati all'accesso, amministratori del sistema informatico);
- c) politiche di sicurezza (es. modifica periodica delle password);
- d) tempo di conservazione di dati e documenti;

- Rendicontazione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza rende conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento secondo le modalità indicate da ANAC.

ART.3 - TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

Ai sensi della normativa in materia di Whistleblowing (art. 54 bis D.Lgs. 165/2001; L. 179/2017 e Piano Naz. Anticorruzione) il segnalante che - nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione - denunci condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato, o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione, nella quale le stesse sono state poste in essere.

È a carico dell'Amministrazione dimostrare che le misure adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Gli atti adottati dall'amministrazione, ritenuti discriminatori o ritorsivi, sono nulli.

Il segnalante che a motivo della segnalazione sia stato licenziato è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D. L.gs 23/2015.

L'identità del segnalante non può essere rivelata e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.



- Nell'ambito del **procedimento penale** l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.
- Nell'ambito del **procedimento dinanzi alla Corte dei Conti** l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- Nell'ambito del **procedimento disciplinare** l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Sarà cura del Responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari informare per iscritto il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell'esito del procedimento, anche in caso di archiviazione.

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

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

- Responsabilità del segnalante (whistleblower)

La presente procedura non sottrae il segnalante a responsabilità penale e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

- Iniziative di sensibilizzazione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza intraprende ogni più utile iniziativa di sensibilizzazione sull'istituto sia mediante la divulgazione della presente procedura – anche attraverso la pubblicazione sul sito internet ed intranet aziendale – sia mediante iniziative di formazione, informazione e organizzazione di giornate dedicate alla trasparenza.

Modulo per la segnalazione di condotte illecite

<https://www.asst-melegnano-martesana.it/wp-content/uploads/2016/09/Modulo-per-la-segnalazioni-di-condotte-illecite.pdf>