

SEGNALAZIONE *WHISTLEBLOWER*

INDICE

1. FINALITÀ	2
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	2
3. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	2
4. DEFINIZIONI ED ACRONIMI	3
5. CONTENUTO	3
5.1 SEGNALAZIONI AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	3
5.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	3
5.3 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	4
5.4 MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	4
5.5 VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	5
5.6 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ART. 54 BIS D.LGS. 165/2001)	5
5.7 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	6
5.8 MISURE DI INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE	6
5.9 REVISIONE DELLA PROCEDURA	7
5.10 TUTELA DELLA RISERVATEZZA	7
6. RESPONSABILITÀ	7
7. MONITORAGGIO	7
8. ALLEGATI	8

Rev.	Descrizione delle modifiche	Verifica	Approvazione	Data di Emissione
00	Prima Edizione	Responsabile <i>ad interim</i> SS Qualità e Gestione del Rischio Clinico Sabrina PASSARELLA  Responsabile della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione (RPCT) Francesco GIGLIO 	Direttore Generale ASST Matteo STOCCO 	27.10.2020
Redazione: Francesco GIGLIO; Cristiana MARIGA.				



1. FINALITÀ

Scopo della procedura è quello di definire le modalità di gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità e di fornire al *whistleblower* (dipendente pubblico che segnala illeciti) indicazioni operative circa oggetto, contenuti, modalità di trasmissione delle segnalazioni e destinatari nonché relativamente alle forme di tutela che gli sono riconosciute dall'ordinamento giuridico, anche al fine di dare piena attuazione al Codice Comportamentale e Etico dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Santi Paolo e Carlo (art. 8 e art. 13 comma 8)

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La procedura si applica al trattamento delle segnalazioni di illeciti e irregolarità attraverso le quali il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

3. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- Codice Penale, Libro II, Titolo II (Delitti contro la Pubblica Amministrazione);
- Codice Civile, art. 2043;
- Legge 7 agosto 1990, n. 241, Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e accesso agli atti amministrativi;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.' Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche¹;
- Legge 6 novembre 2012 n. 190, art. 1 comma 51, Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione;

¹ Si riporta per esteso l'art. 54 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 – (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti):

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, 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. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 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. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

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

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'invio e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave).



- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 110 del 14 maggio 2015;
- 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 rapporto di lavoro pubblico o privato;
- Codice Comportamentale e Etico dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Santi Paolo e Carlo, v. 4.1 del 12/12/2018, approvato con deliberazione n. 0002016 del 18/12/2018, Atti del Direttore Generale;
- Piano Triennale Per La Prevenzione Della Corruzione E Della Trasparenza 2020-2022 – ANNO 2020, approvato con deliberazione n. 0000102 del 29/01/2020, Atti del Direttore Generale.

4. DEFINIZIONI ED ACRONIMI

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

ASST: Azienda Socio Sanitaria Territoriale Santi Paolo e Carlo

RPCT: Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

UPD: Ufficio per i Procedimenti Disciplinari

Whistleblower: chi testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo.

Whistleblowing: attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere il whistleblower.

5. CONTENUTO

5.1 SEGNALAZIONI AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Al fine di garantire una maggiore tutela della riservatezza del segnalante all'interno dell'ente di appartenenza, ANAC evidenzia che occorre che il flusso di gestione delle segnalazioni venga avviato con l'invio della segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione della struttura di appartenenza.

5.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*, si considerano rilevanti – oltre alle fattispecie delittuose di cui al Libro II, Titolo II del Codice Penale (delitti contro la Pubblica Amministrazione) – anche le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni - a titolo esemplificativo ma non esaustivo - commesse o tentate:

- Penalmente rilevanti;
- Poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda Socio Sanitaria Santi Paolo e Carlo;
- Suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- Pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Il *whistleblowing* non riguarda segnalazioni di carattere personale o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alle norme ed alle procedure specifiche vigenti.



5.3 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

In ragione di ciò, la segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

1. Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
2. Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
3. Circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
4. Generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
5. Indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. Indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
7. Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito della presente procedura, ma potranno essere oggetto di ulteriori verifiche se relative a fatti gravi e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

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

5.4 MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La ASST mette a disposizione dei propri dipendenti e dei collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione, un apposito modello (allegato 1, AST_DGA_501 "*Segnalazione di condotte illecite ai sensi dell'Art. 54 bis del D.lgs 165/2001*") il cui utilizzo rende più agevole effettuare le segnalazioni in conformità alla presente procedura.

Il modello è reperibile nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito *web* aziendale, nella sezione Altri Contenuti – sottosezione Corruzione – sottosezione *Whistleblower* ove è altresì pubblicata la presente procedura.

La segnalazione deve essere indirizzata al RPCT della ASST.

Qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale l'invio della segnalazione al RPCT non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a. Mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica:

prevenzione.corruzione@pec.asst-santipaolocarlo.it. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT;

- b. Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale;

c. A mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata al Responsabile della Prevenzione e Corruzione; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale". L'Ufficio Protocollo procede a inviarla senza aprire la busta; se l'Ufficio Protocollo riceve diversamente la segnalazione procede ad inviarla al RPCT, garantendone la riservatezza.

Qualora la segnalazione di *whistleblowing* pervenga a soggetti diversi dal RPCT, questi devono tempestivamente inoltrarla al RPCT, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste a favore del segnalante dalla vigente normativa e dalla presente procedura.

Le segnalazioni sono considerate riservate. Al RPCT è affidata la protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro. L'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT, comprensivo del personale assegnato al proprio ufficio, che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge, come precisato al successivo § 5.5.1

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWER	AST_DGA_401
--	-----------------------------------	--------------------

La registrazione a protocollo della segnalazione e della connessa corrispondenza avviene in modalità riservata attraverso un apposito repertorio gestito dal RPCT. Su tale repertorio, annuale e con numerazione progressiva, il RPCT registra la corrispondenza (in arrivo, in partenza, interna) relativa alle segnalazioni, inserendo le seguenti informazioni:

- Numero progressivo nell'anno solare di riferimento;
- Data di registrazione;
- Data di invio o ricezione;
- Oggetto;
- Mittente;
- Destinatario;
- Assegnatario.

Il RPCT comunica all'Ufficio Protocollo esclusivamente le seguenti informazioni:

- Numero progressivo nell'anno solare di riferimento;
- Data di registrazione.

La registrazione a protocollo informatico generale, eseguita, per comodità e logica di sistema, come se si trattasse sempre di posta in arrivo, presenta:

- Come corrispondente il *whistleblower* (sia che si tratti di corrispondenza in uscita, in entrata o interna);
- Come assegnatario il RPCT;
- Come oggetto il numero di protocollo riservato attribuito alla nota e la data di registrazione riservata.

È sempre possibile risalire al documento riservato tramite la registrazione effettuata successivamente sul protocollo generale. Non è consentita alcuna scansione di immagine.

5.5 VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Le verifiche circa la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT, che, ricevuta la stessa, assumerà adeguate iniziative nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza anche mediante l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Il RPCT può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda.

La valutazione da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione deve concludersi entro il termine massimo di 90 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Qualora, all'esito delle verifiche, la segnalazione risulti fondata, compete al RPCT, in relazione alla natura della violazione:

- a. Presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente;
- b. Comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c. Comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione Aziendale ed alle strutture competenti ad adottare eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della ASST.

5.6 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (Art. 54 bis D.Lgs. 165/2001)

5.6.1 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE

L'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione, ad eccezione:

- a. Dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile;
- b. Delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).



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

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- a. Vi sia il consenso espresso del segnalante;
- b. La contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, 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 Legge n. 241/90 ss.mm.ii..

5.6.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL *WHISTLEBLOWER*

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- Deve farne comunicazione in ogni caso all'ANAC personalmente o per il tramite delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in ASST;
- Può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
 - a. Al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
 - b. All'UPD, che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
 - c. Alla Direzione Aziendale, che valuterà l'adozione delle opportune azioni legali a tutela degli interessi della ASST;
 - d. Alla Procura della Repubblica, qualora si verifichino fatti penalmente rilevanti;
 - e. All'Ispettorato della Funzione Pubblica.

5.7 RESPONSABILITÀ DEL *WHISTLEBLOWER*

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

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, le eventuali forme di abuso 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.

5.8 MISURE DI INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE

Il RPCT nella relazione annuale prescritta dall'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, dà conto delle politiche aziendali in materia di gestione delle segnalazioni oggetto della presente procedura ed intraprende iniziative di eventuali informative e divulgative.

5.9 REVISIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura potrà essere oggetto di revisione in relazione a sopravvenuti interventi normativi o regolamentari ovvero a seguito delle segnalazioni o di contributi, suggerimenti pervenuti dagli *stakeholder*.

5.10 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Nei casi in cui le segnalazioni riguardino dati ed elementi soggetti a tutela della riservatezza si applica la normativa vigente in materia.

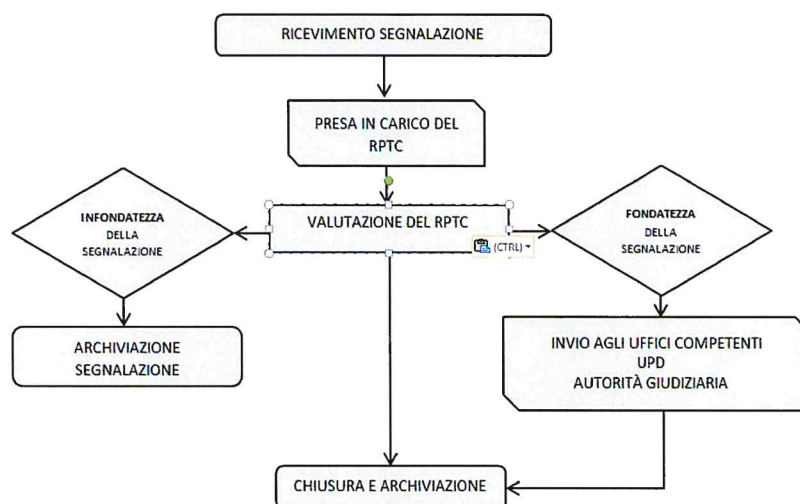


Figura 1. Diagramma di flusso della segnalazione di illeciti

6. RESPONSABILITÀ

Nell'ambito della presente procedura si identificano le seguenti responsabilità:

Direzione Aziendale: adozione, a seguito dell'istruttoria svolta dal RPCT e dall'UPD di tutti provvedimenti ritenuti necessari per la tutela dell'Azienda;

RPCT: ricezione delle segnalazioni e relative indagini e istruttoria, comunicazione agli organi competenti delle risultanze dell'attività istruttoria, costituzione e mantenimento del registro delle segnalazioni, archiviazioni delle pratiche;

Responsabili di Struttura: collaborazione ed ausilio all'attività del RPCT, ricezione dell'esito dell'istruttoria svolta dal RPCT ed adozione dei provvedimenti conseguenti.

UPD: ricezione delle segnalazioni, dell'esito dell'istruttoria svolta dal RPCT ed adozione dei provvedimenti conseguenti;

7. MONITORAGGIO

Il RPCT intraprende periodicamente iniziative idonee di sensibilizzazione sull'istituto di *whistleblowing* quali, ad esempio:

- Incontri mirati con i Responsabili di struttura e referenti del RPCT al fine di informare sull'importanza della segnalazione di illeciti, nel sistema interno di prevenzione della corruzione
- Incontri formativi;
- Eventuali informative pubblicate nelle bacheche/newsletter/intranet.

In occasione della relazione annuale del RPCT sono riportati i risultati delle attività riferite all'Istituto del *whistleblowing*:

- Numero di segnalazioni ricevute;
- Tipologie di illeciti segnalati;
- Esiti delle segnalazioni.

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	SEGNALAZIONE <i>WHISTLEBLOWER</i>	AST_DGA_401
--	--	--------------------

8. ALLEGATI

8.1 ALLEGATO 1: AST_DGA_501 SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE AI SENSI DELL'ART. 54 BIS DEL D.LGS 165/2001