


**REGOLAMENTO AZIENDALE
PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
DI FATTI ILLECITI E/O IRREGOLARITÀ
E PER LA TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER****(approvato con deliberazione 24 settembre 2021, n. 776)***REGOLAMENTO AZIENDALE
PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
DI FATTI ILLECITI E/O IRREGOLARITÀ
E PER LA TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER****(approvato con deliberazione 24 settembre 2021, n. 776)*


Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
14/09/2021	Prima emissione	Dott.ssa S. Liggeri (RPCT)	Dott.ssa T. Leggieri (RQA)	Dott. G. Palazzo (DAA)

“Il presente documento in formato cartaceo è da considerarsi fuori controllo, salvo la presenza di firma di approvazione”.

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia ASST Nord Milano</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI FATTI ILLECITI E/O IRREGOLARITÀ E PER LA TUTELA DEL <i>WHISTLEBLOWER</i></p> <p><i>(approvato con deliberazione 24 settembre 2021, n. 776)</i></p>	<p>Rev. 0</p>	<p>Pag. 2 di 10</p>
		<p>ASSTNM-REG-005</p>	

INDICE

Art. 1	PREMESSA	Pag. 3
Art. 2	RIFERIMENTI NORMATIVI E ATTI AZIENDALI	Pag. 3
Art. 3	SCOPO	Pag. 4
Art. 4	SOGGETTI CHE POSSONO PRESENTARE LE SEGNALAZIONI	Pag. 4
Art. 5	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	Pag. 4
Art. 6	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	Pag. 5
Art. 7	MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	Pag. 6
Art. 8	VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	Pag. 7
Art. 9	FORME DI TUTELA DEL <i>WHISTLEBLOWER</i> (art. 54 bis D.Lgs. 165/2001)	Pag. 7
Art. 9.1	Obblighi di riservatezza sull'identità del <i>whistleblower</i> e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione	Pag. 7
Art. 9.2	Divieto di discriminazione nei confronti del <i>whistleblower</i>	Pag. 8
Art. 10	RESPONSABILITA DEL <i>WHISTLEBLOWER</i> (art. 54 bis D.Lgs. 165/2001)	Pag. 9
Art. 11	TEMPI DI ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	Pag. 10
Art. 12	TRASPARENZA	Pag. 10
Art. 13	VALIDITA'	Pag. 10
Art. 14	NORME DI RINVIO	Pag. 10

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia ASST Nord Milano</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI FATTI ILLECITI E/O IRREGOLARITÀ E PER LA TUTELA DEL <i>WHISTLEBLOWER</i></p> <p><i>(approvato con deliberazione 24 settembre 2021, n. 776)</i></p>	<p>Rev. 0</p>	<p>Pag. 3 di 10</p>
		<p>ASSTNM-REG-005</p>	

1. PREMESSA

Con il termine *whistleblower* si intende colui che segnala illeciti di interesse generale e non di interesse individuale di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Il ***whistleblowing*** è uno strumento legale atto a segnalare tempestivamente ad una serie di soggetti (Autorità Giudiziaria, Corte dei conti, Autorità Nazionale Anticorruzione, Responsabile anticorruzione all'interno del proprio Ente/Azienda) illeciti e/o irregolarità riscontrate.

La tutela del *whistleblower* è stata introdotta nel nostro Ordinamento dalla Legge 190/2021 (c.d. legge anticorruzione), il cui art. 1 comma 51 ha novellato il D.Lgs. 165/2001, inserendo l'art. 54 bis, intitolato "Tutela del Dipendente pubblico che segnala illeciti".

La predetta normativa ha in particolare introdotto tre elementi fondamentali:


- a) La tutela dell'anonimato del denunciante;
- b) Il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- c) La sottrazione della segnalazione al diritto di accesso.

Al fine di garantire una maggiore e più efficace tutela del segnalante è stata successivamente emanata la Legge 179/2017 "*Disposizione per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico o privato*" che ha ulteriormente modificato l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) al fine di fornire alle Pubbliche Amministrazioni indicazioni sull'applicazione della normativa ha recentemente adottato specifiche linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati e 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 (delibera 9 giugno 2021, n. 469).

2. RIFERIMENTI NORMATIVI E ATTI AZIENDALI

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) art 54 bis;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione);
- Legge 30 novembre 2017, n.179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati e/o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato);
- 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);
- Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*Whistleblower*) adattate dall'ANAC con Delibera 9 giugno 2021, n. 469 (Linee

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia ASST Nord Milano</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI FATTI ILLECITI E/O IRREGOLARITÀ E PER LA TUTELA DEL <i>WHISTLEBLOWER</i></p> <p><i>(approvato con deliberazione 24 settembre 2021, n. 776)</i></p>	<p>Rev. 0</p>	<p>Pag. 4 di 10</p>
		<p>ASSTNM-REG-005</p>	

guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*));

- Regolamento 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 del Decreto Legislativo 165/2001" approvato dall'ANAC con Delibera 1 luglio 2020, n.690;
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza aziendale;
- Codice aziendale di comportamento.

3. SCOPO

Scopo del presente regolamento è quello di disciplinare a livello aziendale le modalità di segnalazione di illeciti e/o irregolarità e le garanzie poste a tutela del segnalante, anche al fine di rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso alla segnalazione di un comportamento illecito per timore di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva l'obiettivo perseguito è quello di fornire al potenziale segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti e destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico.

Il presente regolamento costituisce altresì una misura di prevenzione dei fenomeni corruttivi prevista dal Piano Triennale aziendale per la prevenzione della corruzione.

4. SOGGETTI CHE POSSONO PRESENTARE LE SEGNALAZIONI


Al fine di tutelare l'integrità dell'azienda, i soggetti che possono segnalare illeciti e/o irregolarità da essi riscontrati nell'ambito del proprio rapporto di lavoro sono tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori di ASST Nord Milano con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'ASST Nord Milano.

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esistendo una lista tassativa di reati e/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;

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia ASST Nord Milano</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI FATTI ILLECITI E/O IRREGOLARITÀ E PER LA TUTELA DEL <i>WHISTLEBLOWER</i></p> <p><i>(approvato con deliberazione 24 settembre 2021, n. 776)</i></p>	<p>Rev. 0</p>	<p>Pag. 5 di 10</p>
		<p>ASSTNM-REG-005</p>	

- 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 Territoriale Nord Milano;
- con 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 con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alle norme ed alle procedure specifiche vigenti.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE


Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed 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. 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 colui il quale ha posto in essere i fatti segnalati;
5. indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. indicazione di eventuali documenti che possano 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.

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia ASST Nord Milano</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI FATTI ILLECITI E/O IRREGOLARITÀ E PER LA TUTELA DEL <i>WHISTLEBLOWER</i></p> <p><i>(approvato con deliberazione 24 settembre 2021, n. 776)</i></p>	<p>Rev. 0</p>	<p>Pag. 6 di 10</p>
		<p>ASSTNM-REG-005</p>	

7. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere indirizzata all'interno dell'Azienda esclusivamente al RPCT dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Nord Milano.

Al fine di garantire il diritto alla riservatezza del segnalante, le segnalazioni inoltrate al RPCT devono essere effettuate prioritariamente mediante la seguente modalità:

a) accedendo tramite il sito web aziendale al modulo di segnalazione tramite la piattaforma web accessibile all'indirizzo www.asst-nordmilano.it/whistleblowing;

Il segnalante provvederà ad accreditarsi sulla predetta piattaforma ove è sviluppato l'applicativo di gestione delle segnalazioni e riceverà un codice di 16 cifre che gli consentirà di accedere al sistema e interagire con il RPCT con la garanzia di un alto livello di protezione dei propri dati personali e del contenuto della segnalazione.

b) qualora il segnalante non intenda utilizzare la piattaforma informatica o la stessa risulti non accessibile, la segnalazione al RPCT potrà essere consegnata direttamente al RPCT mediante dichiarazione riservata e riportata a verbale, tassativamente previo appuntamento;


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 che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge, come precisato al successivo punto 9).

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.

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del *whistleblower* devono essere inviate al RPCT dell'amministrazione in cui si è verificato l'illecito.

I soggetti destinatari della segnalazione a norma di quanto disposto dall'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001, come modificato dalla Legge n. 179/2017, possono essere, oltre al RPCT aziendale:

- L'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- L'Autorità giudiziaria ordinaria o quella contabile.

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia ASST Nord Milano</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI FATTI ILLECITI E/O IRREGOLARITÀ E PER LA TUTELA DEL <i>WHISTLEBLOWER</i></p> <p><i>(approvato con deliberazione 24 settembre 2021, n. 776)</i></p>	<p>Rev. 0</p>	<p>Pag. 7 di 10</p>
		<p>ASSTNM-REG-005</p>	

8. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La verifica 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 dell'UPD e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda.

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

- a) 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 dell'Azienda;
- 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 all'UPD affinché provveda, sussistendone i presupposti, all'avvio dell'azione disciplinare;
- d) presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente.

Il RPCT qualora dalla valutazione dei fatti emerga la manifesta infondatezza della segnalazione procede all'archiviazione del fascicolo, informando il segnalante.


Se la segnalazione è ritenuta incompleta, parziale o non del tutto chiara il RPCT può chiedere al segnalante di chiarire e/o integrare fatti e informazioni per consentire l'avvio delle verifiche interne.

Trascorsi 15 giorni dalla richiesta di accertamenti senza ricevere alcuna risposta da parte del segnalante, il RPCT può decidere di archiviare la segnalazione per mancanza di elementi sufficienti a compiere le verifiche del caso.

9. FORME DI TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER* (art. 54 bis D.Lgs. 165/2001)

9.1 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, ad eccezione:

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia ASST Nord Milano</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI FATTI ILLECITI E/O IRREGOLARITÀ E PER LA TUTELA DEL <i>WHISTLEBLOWER</i></p> <p><i>(approvato con deliberazione 24 settembre 2021, n. 776)</i></p>	<p>Rev. 0</p>	<p>Pag. 8 di 10</p>
		<p>ASSTNM-REG-005</p>	

- 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;
- delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, *l'identità del segnalante 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.

Il divieto di cui in parola è da intendersi a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione eventualmente allegata nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente possa consentire l'identificazione del segnalante.

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:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- 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.


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.

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.

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.

9.2 Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

Nei confronti di coloro che nell'interesse dell'integrità dell'Azienda effettuano 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 segnalazione.

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia ASST Nord Milano</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI FATTI ILLECITI E/O IRREGOLARITÀ E PER LA TUTELA DEL <i>WHISTLEBLOWER</i></p> <p><i>(approvato con deliberazione 24 settembre 2021, n. 776)</i></p>	<p>Rev. 0</p>	<p>Pag. 9 di 10</p>
		<p>ASSTNM-REG-005</p>	

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, quali il licenziamento, il trasferimento, il demansionamento, l'irrogazione di sanzioni disciplinari 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 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) alle strutture aziendali competenti a valutare gli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Azienda.

Resta ferma la facoltà del segnalante di rivolgersi direttamente al CUG (Comitato Unico di Garanzia) che provvederà a darne tempestiva comunicazione al RPCT.

Ai sensi dell'art. 1 comma 1 della Legge n.179/2017 l'adozione delle misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata ad ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative presenti all'interno dell'Azienda.


E' onere dell'Azienda dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'Azienda sono nulli.

10. RESPONSABILITÀ DEL *WHISTLEBLOWER* (art. 54 bis D.Lgs. 165/2001)

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, 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.

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia ASST Nord Milano</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI FATTI ILLECITI E/O IRREGOLARITÀ E PER LA TUTELA DEL <i>WHISTLEBLOWER</i></p> <p><i>(approvato con deliberazione 24 settembre 2021, n. 776)</i></p>	<p>Rev. 0</p>	<p>Pag. 10 di 10</p>
		<p>ASSTNM-REG-005</p>	

11. TEMPI DI ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutta la documentazione relativa alla presente procedura (segnalazioni, atti e documenti relativi alle istruttorie) è archiviata presso l'ufficio anticorruzione dell'Azienda e rimane conservata per dieci anni.

12. TRASPARENZA

Il presente regolamento è soggetto alla pubblicazione ai sensi dell'art. 23, c. 1, lett. d) del D.Lgs. 4/3/2013 n. 33 e ss.mm.ii "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" ed è pertanto pubblicato sul sito web aziendale <http://www.asst-nordmilano.it>.

13. VALIDITA'

La validità del presente regolamento – che supera ogni altra disposizione precedente - decorre dalla data della sua approvazione da parte del Direttore Generale sino a nuove e diverse determinazioni formalmente assunte.

14. NORME DI RINVIO

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si richiamano le norme vigenti e le linee guida ANAC.