

Direzioni Aziendali AUSL/AOU Parma
Servizio Interaziendale Trasparenza ed Integrità

Parma, 4 febbraio 2019

SEGNALAZIONE ILLECITI (WHISTLEBLOWING) **Nota informativa per piattaforma e trattazione**

L'istituto

Si tratta del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti. Il termine “whistleblower”, anglosassone, significa letteralmente “soffiare il fischietto” (come le segnalazioni di un arbitro o di un poliziotto), ed è stato utilizzato nel Piano Nazionale Anticorruzione per definire il caso di cui si parla.

Il **whistleblower** è dunque chi testimonia un illecito o una irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o a un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza di problemi o pericoli all'ente di appartenenza. Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico, con esclusione, evidentemente, delle lamentele di carattere personale del segnalante.

Legge n. 190/2012 e Legge n. 179/2017

La legge n. 190 per la prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni aveva introdotto una disciplina per la tutela del dipendente segnalante, mediante l'inserimento di un nuovo articolo, il 54 bis, nel corpo del decreto legislativo n. 165/2001; A.N.AC. ha approvato con determina n. 6 del 28 aprile 2015 Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

Con la **legge n. 179/2017** “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” si è inteso aggiornare e rafforzare la disciplina per la tutela, riformulando l'art. 54 bis del decreto legislativo n. 165/2001.

E' l'art. 1 che ci riguarda, mentre l'art. 2 prevede l'estensione della tutela nel settore privato. Si riportano le parti più importanti della disciplina.

Art. 1.

1. L'articolo 54 -bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente:
«Art. 54 -bis (**Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**) . 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.

Sull'identità del segnalante:

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.**

Non è possibile l'accesso documentale alla segnalazione:

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

L'Autorità Anticorruzione approverà Linee Guida specifiche:

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.

Ad oggi non sono ancora state emanate nuove linee guida da parte di A.N.A.C. dopo quelle del 2015.

Onere della prova:

7. È 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 (Jobs Act).

Condanna del segnalante per calunnia o diffamazione:

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».

Dunque, la legge prevede la garanzia della tutela del segnalante, come sopra indicata, fatte salve le ipotesi di condanna del segnalante per calunnia o diffamazione.

La piattaforma informatica AUSL/AOU

La legge n. 179/2017 prevede che le amministrazioni si dotino di procedure per inoltro e gestione delle segnalazioni, mediante piattaforma informatica col ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni (art. 1, comma 6). A tal fine indicazioni saranno contenute nelle linee guida A.N.AC., da emanarsi.

Il Piano interaziendale AUSL/AOU per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2018/2020 ha previsto che si elaborasse la piattaforma informatica nel 2018, da rendere successivamente operativa, in attuazione della legge, a cura dei servizi informatici interaziendali in collaborazione con il RPCT.

Progettazione ed elaborazione è regolarmente avvenuta, secondo i dettami della legge, e ora se ne dispone la pubblicazione nei siti web di AUSL/AOU per l'operatività (documentazione agli atti presso i Servizi Informatici e Trasparenza e Integrità).

Gli aspetti essenziali:

- piattaforma è **informatica e protetta da sistemi crittografici**, che consentono cioè garanzia di anonimato; dispone di protezioni che impediscono l'intercettazione da parte di soggetti terzi; cura e manutenzione è in carico ai servizi informatici interaziendali
- il link per accedere al sistema per effettuazione segnalazioni è **<https://extranet.ao.pr.it/whistleblowing/#/>**
- è sistema unico per AUSL/AOU

- la pubblicazione del link avviene sui siti web di AUSL/AOU di Parma in data **4 febbraio 2019**, con conseguente operatività
- il link e la presente nota informativa sono collocati all'interno della **sezione web "Amministrazione Trasparente"** (in home page della sezione), col titolo

"Segnalazione di illeciti (Whistleblowing)"

Modalità e precisazioni per la segnalazione sulla piattaforma

- la piattaforma è articolata in sezioni, la cui compilazione è oggettivamente intuitiva
- le segnalazioni sono possibili solo da parte di **dipendenti e collaboratori** di AUSL/AOU Parma (con esclusione di altri soggetti esterni)
- **l'autore della segnalazione deve necessariamente coincidere con i dati segnalante inseriti**
- all'apertura della piattaforma compare una nota/riquadro in cui si precisa che le **segnalazioni effettuate "in forma anonima"** possono essere prese in considerazione solo in casi peculiari e comunque non ai sensi dell'art. 54 bis (tutele); per le stesse **non sussiste obbligo di trattazione**

Trattazione segnalazioni

La visione delle segnalazioni, mediante accesso personale e riservato alla piattaforma, avviene dal **RPCT interaziendale** (al momento unico soggetto autorizzato ed abilitato, con riserva di individuazione da parte delle Direzioni aziendali di eventuali altri soggetti da autorizzare)

Con riferimento a **poteri e trattazione da parte del RPCT**, come anche indicato da A.N.AC. nella deliberazione n. 840/2018 e nel PNA aggiornamento 2018 (deliberazione A.N.AC. n. 1074 del 21 novembre 2018 pubblicata sulla gazzetta Ufficiale n. 296 del 21 dicembre 2018):

- **vista una segnalazione il RPCT svolge una valutazione/delibazione sul "fumus", cioè sulla possibile fondatezza**
- **RPCT può, se lo ritiene utile, acquisire atti e documenti e svolgere audizioni di dipendenti al fine di poter perseguire una migliore ricostruzione dei fatti oggetto di segnalazione**
- **informare l'autorità giudiziaria in caso di ipotesi di reati**

- **trasmettere i contenuti della segnalazione ad organi o dirigenti interni competenti per le valutazioni di competenza e l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari (ed alle Direzioni e all'OIV se ritenuto opportuno).**

RPCT interaziendale
Giovanni Bladelli