# Segnalare una condotta illecita (whistleblowing)

**Il personale dipendente dell’ASL di Foggia ed i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di lavori, beni e servizi,** possono inviare al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, la **segnalazione di condotte illecite**, così come disposto dall’art.54 bis del D.lgs. n.165/2001, modificato dalla Legge n.179/2017 e secondo quanto disposto dalle Linee Guida ANAC adottate con Deliberazione n. 469/2021.

**La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse dell’Amministrazione e riguardare condotte illecite delle quali il dipendente o collaboratore sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.**

Il dipendente che effettua segnalazioni relative a fatti illeciti è assistito da una serie di tutele finalizzate ad evitare forme di rappresaglia nelle modalità di demansionamento, sanzioni, licenziamento e altre iniziativi simili.

**Le segnalazioni possono essere inviate alla piattaforma web, unicamente a seguito di autenticazione con SPID, all’indirizzo seguente:**

<https://wb.anticorruzioneintelligente.it/anticorruzione/index.php?codice=4PRKA8&dipendente=1>

**APPROFONDIMENTI**

**Ambito soggettivo di applicazione della disciplina del Whistleblowing**

L’istituto del Whistleblowing, come previsto dal comma 1 dell’art. 54 bis del D.lgs. n.165/2001, può essere attuato esclusivamente dalle seguenti categorie di soggetti:

* i dipendenti della Pubblica Amministrazione, di cui all’art.1, comma 2 D.lgs. n.165/2001;
* i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’Amministrazione;
* i dipendenti degli Enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell'articolo 2359 Codice Civile.

Le segnalazioni effettuate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, che non siano anche dipendenti dell’ASL di Foggia, non rientrano invece nell’ambito di applicazione dell’istituto in argomento.

Le segnalazioni anonime e quelle dei soggetti che non si rendono identificabili non sono previste come possibili.

**Ambito oggettivo di applicazione della disciplina del Whistleblowing**

Rappresentano oggetto di segnalazione:

* le **condotte illecite** di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
* le comunicazioni di **misure ritenute ritorsive adottate dall’Amministrazione**, nei confronti del segnalante **in ragione della segnalazione**.

I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni *Whistleblowing* comprendono, quindi:

* 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;
* 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;
* la categoria di fatti illeciti comprende anche la configurazione del **“tentativo” di condotta illecita**, ove ne sia prevista la punibilità.

Il contenuto della segnalazione deve altresì rispondere alla **salvaguardia dell’interesse all’integrità della Pubblica Amministrazione**: **non è ammissibile che l’istituto possa essere utilizzato nell’interesse esclusivo personale del segnalante**.

La valutazione sulla sussistenza di tale interesse spetta all’RPCT dell’ASL di Foggia, sulla base di elementi oggettivi e considerando il tipo e le caratteristiche dell’illecito segnalato. Le presunte condotte illecite verificatesi presso l’ASL di Foggia, di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, possono essere segnalate ai soggetti che seguono:

* al RPCT;
* all’ANAC;
* all’Autorità giudiziaria;
* alla Procura della Corte dei Conti.

ANAC ha la competenza esclusiva nel caso di comunicazione di misure ritorsive adottate dall’Amministrazione nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione stessa.

**Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**

Il segnalante trasmette la segnalazione al [**Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**](https://www.comune.bergamo.it/unita-organizzativa/segreteria-generale) (RPCT). Il RPCT riceve e prende in carico le segnalazioni, ponendo in essere gli atti necessari ad una obbligatoria prima attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, in ossequio al dettato normativo (c.6 art.54 *bis*), pena le sanzioni pecuniarie dell’Autorità (c.1 e 6, art.54 *bis*).

**La Piattaforma informatica per le segnalazioni di illeciti**

L’ASL di Foggia ha affidato all’esterno la gestione della piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni di illeciti, in modalità cloud, attraverso la quale il segnalante ha la possibilità di inviare la segnalazione accedendo tramite il sistema di autenticazione SPID, in considerazione della preferenza secondo cui tra i dati obbligatori da fornire ci sono quelli inerenti la identità personale, prevedendo l’esclusione, quindi, delle segnalazioni anonime, così da proteggere e tutelare nel modo più completo possibile, ritenendo la "schermatura" piena della identità anche rispetto al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, almeno nella prima fase della procedura.

La Piattaforma informatica garantisce che la segnalazione sia processata in forma anonima, rendendo possibile la successiva associazione della segnalazione con l’identità del segnalante nei soli casi in cui il RPCT lo ritenga strettamente necessario. La riservatezza dell'identità del segnalante è garantita attraverso**idoneo sistema di crittografia.**

Quindi, la piattaforma garantisce che l’identità del segnalante non sia rivelata neanche al destinatario della segnalazione, il quale, nel corso della istruttoria, potrà accedere al dato relativo alla identità del segnalante solo qualora ciò si renda strettamente necessario ai fini della analisi di contenuti della segnalazione e solo informando preventivamente il segnalante. La riservatezza dell’identità del segnalante è garantita anche nell’ambito dell’eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato. 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.

**Procedura operativa di trasmissione della segnalazione**

Il segnalante accede alla Piattaforma informatizzata [Whistleblowing Intelligente](https://wb.anticorruzioneintelligente.it/anticorruzione/index.php?codice=42RJTY&dipendente=1) previa **autenticazione mezzo SPID**.

SPID è il nuovo Sistema Pubblico di Identità Digitale, chiave d’accesso a tutti i servizi della Pubblica Amministrazione che intendono gestire in modo semplice, sicuro e veloce l’autenticazione ai propri servizi on-line. L’identità di SPID è garantita: il sistema assicura infatti la piena tutela della riservatezza dell’utente nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali.

La **compilazione della scheda di segnalazione** è intuitiva e prevede la compilazione di campi obbligatori/facoltativi tra i quali a seguire:

* l’identità del segnalante;
* l’ufficio o la società presso cui il segnalante presta servizio, la sua qualifica e le mansioni svolte;
* i fatti oggetto di segnalazione e l’ufficio in cui sono avvenuti;
* gli eventuali documenti a sostegno della segnalazione;
* le generalità dell’autore della condotta segnalata o gli elementi comunque idonei a identificarlo;
* le ragioni connesse all’attività svolta che hanno consentito di acquisire la conoscenza dei fatti segnalati;
* il periodo in cui i fatti segnalati si sono verificati.

E prevista altresì la **possibilità di inserire allegati e documentazione** che si ritiene opportuna a dettagliare la segnalazione.

La Piattaforma informatica garantisce che la segnalazione sia processata in forma anonima, rendendo **possibile la successiva associazione della segnalazione con l’identità del** **segnalante** nei soli casi in cui il RPCT lo ritenga strettamente necessario ai fini dell’analisi di contenuti della segnalazione e solo informando preventivamente il segnalante.

Tutte le comunicazioni tra *Whistleblower* e RPTC possono avvenire esclusivamente attraverso la compilazione di apposito “campo note” nella Piattaforma informatica, per rispetto e con garanzia di “protezione dei dati sulla identità”.

**Istruttoria della segnalazione**

Il termine per l’avvio dell’istruttoria da parte del RPCT è di **15 giorni lavorativi** che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione.

PRIMA IPOTESI CONCLUSIVA

L’RPCT, ricevuta la segnalazione, a seguito di esame preliminare, ritiene la **segnalazione non ammissibile** e procede con **l’archiviazione motivata** nei seguenti casi:

* mancanza dei dati essenziali della segnalazione;
* genericità della segnalazione;
* insussistenza di elementi idonei a giustificare l’avvio di attività di accertamento;
* fatti di esclusiva competenza di altre Autorità esterne.

SECONDA IPOTESI CONCLUSIVA

L’RPCT, concluso l’**esame preliminare**, ritiene ammissibile la segnalazione e avvia la **fase dell’istruttoria** che si conclude entro il termine di 60 giorni lavorativi dalla data di avvio della stessa.

Tale termine, ove necessario, potrà essere prorogato per una sola volta e per un massimo di ulteriori 60 giorni, dal RPCT con atto motivato. Qualora il RPCT ravvisasse il *fumus* di**fondatezza** **della segnalazione**, trasmetterà l’atto a seconda della competenza:

* + all’Ufficio per i procedimenti disciplinari;
	+ alla Procura della Repubblica, qualora dalle risultanze istruttorie emergano profili di potenziale rilevanza penale;
	+ alla Procura della Corte dei Conti, dalle risultanze istruttorie emergano gli elementi propri della responsabilità erariale;
	+ ad Altre autorità esterne competenti in relazione all’esito della attività istruttoria svolta.

Nel caso di trasmissione agli organi preposti all’esercizio dell’azione disciplinare o ad altre Autorità esterne, il RPCT allega all’atto conclusivo la documentazione che ritiene necessaria espungendo tutti i riferimenti che possano consentire di risalire all’identità del segnalante.

È fatto obbligo a tutti coloro che, in qualunque modo siano coinvolti nelle attività di accertamento conseguenti a una segnalazione, di mantenere il **segreto d’ufficio** in ordine a ogni informazione acquisita.

Per le specifiche regole di condotta e per i profili di responsabilità disciplinare nei casi di violazione degli obblighi di riservatezza e segreto d’ufficio si applica il Codice di comportamento dell’ASL di Foggia.

**Tutela del whistleblower**

La Legge n.179/2017 riconosce al Whistleblower tre tipi di tutela:

* la tutela della **riservatezza dell’identità del segnalante**;
* la tutela da **eventuali misure ritorsive o discriminatorie** eventualmente adottate dall’Amministrazione a causa della segnalazione effettuata;
* l’**esclusione dalla responsabilità**nel caso in cui il *Whistleblower* (nei limiti previsti dall’art.3, L. n.179 del 2017) sveli, per giusta causa, notizie coperte dall’obbligo di segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale, ovvero violi l’obbligo di fedeltà.

La tutela del segnalante decade nei confronti del segnalante in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o per colpa.

Resta fermo che nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, venga poi “ribaltata” nei successivi gradi di giudizio sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del segnalante prevista dall’art.54 *bis* per le eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione.

**La tutela del segnalante non trova applicazione quando il comportamento del segnalante integra un’ipotesi di reato di calunnia o diffamazione.**

**Divieto di rivelare l’identità e tutela della riservatezza**

Con riferimento alla tutela dell’identità del segnalante, vige il divieto di rivelare l’identità del segnalante l'illecito oltre che nel procedimento disciplinare, anche in quello penale e contabile:

* **nel procedimento penale**: la segretezza dell'identità del denunciante è coperta in relazione e nei limiti del principio di segretezza degli atti d'indagine di cui all'articolo 329 c.p.p., fino a conclusione delle indagini;
* **nel processo contabile davanti alla Corte dei Conti**: l'identità non può essere rivelata fino alla fine della fase istruttoria;
* **nel procedimento disciplinare**: l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso (sempre che la contestazione disciplinare sia basata su elementi diversi da quelli su cui si basa la segnalazione).

Tuttavia, se la contestazione disciplinare è fondata, anche solo parzialmente, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata dietro consenso del segnalante, diversamente rimanendo inutilizzabile la segnalazione ai fini del procedimento disciplinare. I dati del segnalante restano sconosciuti, con il solo limite dei casi previsti dalla Legge. La tutela della riservatezza si estende - oltre che all’identità del segnalante, al contenuto della segnalazione, della documentazione ad essa allegata e degli atti formati nel corso dell’attività istruttoria - anche all’identità del segnalato.

In ragione della tutela della riservatezza, **la segnalazione e della documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt.22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n.241** (art.54 *bis*, comma 4, del D.lgs. n.165/2001), **nonché all’accesso civico generalizzato** di cui all’art.5, comma 2 del, D.lgs. n.33/2013.

Per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio - che hanno un obbligo di denuncia in virtù di quanto previsto dal combinato disposto di cui agli artt. 331 c.p.p. e 361-362 c.p. - la segnalazione di cui all’art.54 *bis* indirizzata al RPCT o ad ANAC non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all’Autorità giudiziaria.

Del resto, l’ambito operativo degli artt.361 e 362 c.p., che dispongono l’obbligo di denunciare la conoscenza di “reati”, è evidentemente più ristretto rispetto a quello coperto dalle segnalazioni effettuabili dal *Whistleblower*, che può segnalare anche “illeciti” di altra natura. Tuttavia, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all’Autorità giudiziaria, ai sensi degli artt.361 o 362 c.p., e poi venga discriminato per via della denuncia, potrà beneficiare delle già citate tutele dalle misure ritorsive ex art.54 *bis*.

I soli limiti cui và incontro la garanzia di riservatezza sono quelli indicati dalle vigenti disposizioni di Legge (attualmente il comma 3 dell’art. 54 *bis* del D.lgs. n.165/2001, con riferimento al procedimento penale, al procedimento dinanzi alla Corte dei Conti ed al procedimento disciplinare).

Nel caso di trasmissione all’Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, al Dipartimento della funzione pubblica, o ad altro Ente, da parte del RPCT, la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l’ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza, ai sensi dell’art.54 *bis* del D.lgs. n.165 del 2001. Il RPCT comunicherà al Whistleblower a quale soggetto esterno o Amministrazione la segnalazione sia stata trasmessa. Resta fermo che laddove, nel contesto di indagini penali e contabili, l’Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT, per esigenze istruttorie, di conoscere l’identità del segnalante l’Amministrazione può procedere a fornire tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante.

**Tutela da misure discriminatorie**

Il dipendente che effettua segnalazioni relative a fatti illeciti **non può essere**:

* **sanzionato**;
* **demansionato**;
* **licenziato**;
* **trasferito**;
* **sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi**, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

**Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'Amministrazione sono** **nulli** e, in caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro. Resta fermo che la nullità può essere accertata in sede di autotutela. Resta altresì fermo che l’accertamento della nullità di provvedimenti amministrativi e l’ordine di re-integro in caso di licenziamento resta di esclusiva competenza della magistratura. Le supposte misure discriminatorie devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC secondo le modalità da essa definite. È affidato all’Autorità il potere di accertare che la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti.

**Tutele per il segnalato**

**La violazione della riservatezza dell’identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare**. L’ASL di Foggia adotta le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato, conformemente ai principi stabiliti dalla Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016. La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l’obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell’Autorità giudiziaria o contabile).

Per ogni ulteriore chiarimento o precisazione è possibile rivolgersi al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell’ASL di Foggia:

Dott. Lorenzo Troiano

email: anticorruzioneaslfg@aslfg.it

**Link al servizio web di segnalazione illeciti:**

 <https://wb.anticorruzioneintelligente.it/anticorruzione/index.php?codice=4PRKA8&dipendente=1>