

## Segnalazioni di condotte illecite (whistleblowing)

L'A.S.L. Lanciano-Vasto-Chieti ha attivato un nuovo canale informatico di whistleblowing, uno strumento legale a disposizione del lavoratore per segnalare eventuali condotte illecite di cui sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, così come modificato dalla legge 179/2017.

Le segnalazioni possono riguardare non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell'attività lavorativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

La disciplina del *whistleblowing* si applica oltre che ai dipendenti pubblici, anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica, nel rispetto delle **garanzie di riservatezza e di tutela** previste dalla normativa vigente.

Infatti, a seguito della legge n. 179/2017, sono state introdotte nuove e importanti tutele per coloro che segnalano e l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di utilizzare modalità anche informatiche e strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

La ASL Lanciano Vasto Chieti ha attivato la **piattaforma informatica**, protetta da sistemi crittografici, che consentono garanzia di anonimato.

- la segnalazione viene fatta, dunque, attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima, in questo caso tali segnalazioni verranno trattate solo se ritenute meritevoli di approfondimento e se relative a fatti di rilevante gravità ricostruiti in modo particolarmente dettagliato e circostanziato resa cioè con dovizia di particolari, supportata, se possibile, da elementi probatori. Non sono oggetto di esame le semplici doglianze di carattere personale del segnalante, come per esempio rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, o rivendicazioni/lamentele.

- alla segnalazione ha accesso solo il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPCT) che la gestisce mantenendo il dovere di confidenzialità, riservatezza e tutela dell'anonimato nel caso in cui la segnalazione sia nominativa;

- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice identificativo di 16 cifre attraverso il quale potrà accedere al sistema per verificare lo stato di lavorazione della segnalazione, che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Per inviare una segnalazione, cliccare sul seguente link: <http://whistleblowing.asl2abruzzo.intra>, posto nel sito web istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione"

### Tutela del segnalante

-La nuova normativa (legge 179/2017) prevede che l'identità del segnalante non possa 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.

- Il segnalante 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.
- 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 l. n. 241/90 s.m.i..
- È a carico dell'amministrazione pubblica 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.
- 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.
- Le tutele di cui all'art.1 della L. 179/2017 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.