



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**  
**EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena

**Il Responsabile per la Trasparenza  
e Prevenzione della Corruzione**

## **SEGNALAZIONI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)**

### **Nota informativa**

Il Whistleblower è il dipendente che segnala illeciti e irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro.

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico, con esclusione delle lamentele di carattere personale.

Tale istituto è disciplinato dalla legge n. 190/2012 in tema di prevenzione della corruzione e dalla legge n. 179/2017 recante "*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*".

Di seguito si riportano i punti più importanti dei suddetti testi di legge.

Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, 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 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. **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.**

- La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.
- E' 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 eventuali atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione sono nulli.
- Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.
- Le tutele di cui sopra non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con **sentenza di primo grado, la responsabilita' penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione.**

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

### **La piattaforma informatica AOU**

La legge n. 179/2017 a tutela del dipendente segnalante, prevede che le amministrazioni pubbliche si dotino di canali informatizzati protetti per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni. Questo deve avvenire attraverso una piattaforma informatica con sistema crittografico, in grado di garantire che i messaggi ed i relativi allegati possano essere letti esclusivamente dal mittente e destinatario.

Nel Piano Aziendale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2019-2021, è prevista l'attuazione della piattaforma, **che sarà operativa dal 8 marzo 2019**.

Il link per accedere al sistema delle segnalazioni è <https://openwb.aou.mo.it>

Il link è pubblicato sul sito web dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena nella sezione **"Amministrazione Trasparente"**, sottosezione **"SEGNALAZIONI CONDOTTE ILLECITE (Whistleblowing)"**.

La piattaforma è **informatica e protetta da sistemi crittografici**, idonei a garantire l'anonimato del segnalante e dispone di sistemi di massima protezione dei dati e dei livelli di sicurezza che impediscono l'intercettazione da parte di soggetti terzi.

### **Precisazioni per la segnalazione sulla piattaforma**

- la piattaforma è articolata in sezioni, la cui compilazione è abbastanza intuitiva
- **solo i dipendenti e i collaboratori** dell'AOU e dell'OCB possono effettuare segnalazioni
- **l'autore della segnalazione e i dati del segnalante inseriti devono** coincidere

- 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

### **Trattazione segnalazioni**

- Le segnalazioni sono visualizzate **esclusivamente** dal **Responsabile per la Trasparenza e Prevenzione della Corruzione aziendale**, unico soggetto autorizzato ed abilitato
- il Responsabile per la Trasparenza e Prevenzione della Corruzione:
  - **valuta la possibile fondatezza della segnalazione**
  - **acquisisce, se necessario, atti e documenti e svolge audizioni di dipendenti per meglio ricostruire i fatti oggetto della segnalazione**
  - **informa l'autorità giudiziaria in caso di ipotesi di reati**
  - **trasmette i contenuti della segnalazione ad organi o dirigenti interni competenti per le valutazioni di competenza e l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari (ed alla Direzione e all'OIV se ritenuto opportuno).**

Monica Cagarelli