

O.d.G. del **08/10/2019**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 05

Deliberazione n° 94 /2019	del	08/10/2019
----------------------------------	------------	-------------------

OGGETTO DELLA PROPOSTA

Approvazione nuova procedura di Whistleblowing.

Ufficio proponente: Unità Organizzativa AA.GG.

ALLEGATI/NOTE:

1) Procedura di Whistleblowing

Il Direttore generale, di intesa con il Direttore amministrativo e con il Capo Unità Organizzativa AA.GG., relaziona e propone quanto segue:

- Richiamata la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione";
- Vista la legge 30 novembre 2017, n. 179, 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 modifica all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 smi;
- Visto, in particolare, il citato art. 54-bis, il quale prevede che al "whistleblower" (segnalatore di reati o irregolarità del quale sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro) debbano essere accordate le seguenti misure:
 - la tutela dell'anonimato;
 - il divieto di discriminazione;
 - la previsione che la denuncia al Responsabile per la prevenzione della corruzione sia sottratta al diritto di accesso (fatta eccezione per talune ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis);
- Viste, inoltre, le linee guida ANAC adottate in materia con determinazione n. 6/2015 e le più recenti in fase di consultazione le quali dispongono che per tutelare il dipendente che segnala gli illeciti e garantire, quindi, l'efficacia del processo di segnalazione, il sistema di gestione delle segnalazioni deve essere capace di:
 - gestire le segnalazioni in modo trasparente attraverso un iter procedurale definito e comunicato all'esterno con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;

- tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
 - tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
 - tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati;
 - consentire al segnalante, attraverso appositi strumenti informatici, di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.
- Dato atto, infine che, ai sensi della normativa richiamata in oggetto, qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi, l'ANAC applica la sanzione da un minimo di € 10.000 ad un massimo di € 50.000;
 - Ritenuto, alla luce di quanto premesso, attivare una piattaforma rispondente ai requisiti indicati dall'ANAC nelle citate Linee Guida, onde consentire che il procedimento di gestione delle segnalazioni tuteli il dipendente in ogni stato e grado dello stesso, anche successivamente, sia in termini di riservatezza e mantenimento dell'anonimato, sia in termini di prevenzione delle discriminazioni connesse alla segnalazione stessa;

Si propone di approvare la nuova procedura di Whistleblowing che in aggiunta a quanto già previsto, consente che il procedimento di gestione delle segnalazioni di irregolarità o illeciti effettuate dal dipendente garantisca il segnalatore in ogni stato e grado dello stesso, anche successivamente, sia in termini di riservatezza e mantenimento dell'anonimato, sia in termini di prevenzione delle discriminazioni connesse alla segnalazione stessa.

Il Capo unità Organizzativa AA.GG. e P.R. – Dott.ssa Tiziana Tursi
 Il Direttore Amministrativo – Dott. Pietro Carallo
 Il Direttore Generale – Ing. Massimo Dicecca

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Visti lo Statuto Sociale ed il Codice Civile;
- a voti _____, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) Di approvare la nuova procedura di Whistleblowing, allegato 1, onde consentire che il procedimento di gestione delle segnalazioni di irregolarità o illeciti effettuate dal dipendente garantisca il segnalatore in ogni stato e grado dello stesso, anche successivamente, sia in termini di riservatezza e mantenimento dell'anonimato, sia in termini di prevenzione delle discriminazioni connesse alla segnalazione stessa.
- 2) Di dare mandato alla Direzione Generale per gli adempimenti connessi;
- 3) Di dare ampia diffusione al personale dell'aggiornamento della suddetta procedura e dell'applicativo informatico per l'inoltro delle segnalazioni;
- 4) Di dare atto che, al momento dell'adozione definitiva da parte di ANAC delle linee guida richiamate dalla L. 179/2017, si provvederà, eventualmente, ad apportare ulteriori integrazioni alla disciplina.

INDICE

1. PREMESSA
2. FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA
 - 2.1 AMBITO SOGGETTIVO DELLA PROCEDURA
 - 2.2 AMBITO OGGETTIVO DELLA PROCEDURA
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI
5. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE
6. MODALITÀ DELLA TRASMISSIONE
 - 6.1 SEGNALAZIONE DEL DIPENDENTE E DEL COLLABORATORE
 - 6.2 SEGNALAZIONE DEL PRIVATO CITTADINO
 - 6.3 SEGNALAZIONE ANONIMA
7. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE
8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER
 - A) OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE
 - B) DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER
 - C) LA "GIUSTA CAUSA " DI RIVELAZIONE DI NOTIZIE COPERTE DALL'OBBLIGO DEL SEGRETO
9. CONDIZIONI PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

ALLEGATO 01: MODULO DI SEGNALAZIONE

AMAT S.P.A. – PROCEDURA WHISTLEBLOWING

1. PREMESSA

L'istituto giuridico del whistleblowing è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*) che ha recepito le sollecitazioni di respiro internazionale che già prevedevano un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro, introducendo l'art. 54 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Successivamente l' art. 54 è stato riformato:

- dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari), convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114 nel quale si precisava che l'ANAC era chiamata a gestire, oltre alle segnalazioni provenienti dai propri dipendenti per fatti illeciti avvenuti all'interno della propria struttura, anche le segnalazioni che i dipendenti di altre amministrazioni possono indirizzarle;
- dalla legge 179/2017 che ha riscritto completamente l'articolo 54 bis ha ampliato la tutela e la nozione del pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala ai soggetti legittimati, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro ed ha ampliato il sistema generale di tutela a protezione del segnalante.

Il citato articolo 54 bis, così come modificato, è stato recepito e trova spazio nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'AMAT S.p.A. .

2. FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA

L'AMAT S.p.A. non tollera comportamenti contro la legge, contro i diritti fondamentali delle persone e contro i principi enunciati nel proprio Modello Anticorruzione e, nel proprio codice etico

e nel proprio MOG, pertanto ha definito un sistema di gestione delle segnalazioni ricevute in linea con la normativa interna ed esterna.

La presente procedura: "whistleblowing" è volta ad informare il personale, incoraggiare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Di seguito sono fornite indicazioni operative relativamente a:

- oggetto della segnalazione;
- contenuti della segnalazione;
- destinatari della segnalazione;
- modalità di trasmissione delle segnalazioni e relativa gestione;
- forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento al segnalante.

2.1 AMBITO SOGGETTIVO DELLA PROCEDURA

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento alla persona fisica che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

Nella nozione di pubblico dipendente, oltre al dipendente delle pubbliche amministrazioni in senso stretto, è incluso il dipendente di enti pubblici economici e di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del c.c.; inoltre la nuova formulazione dell'art. 54-bis stabilisce al comma 2 che la disciplina sulla tutela degli autori delle segnalazioni, *"si applica anche ai lavoratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica"*.

2.2 AMBITO OGGETTIVO DELLA PROCEDURA

Il whistleblowing è la segnalazione, un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower denuncia:

- 1) condotte illecite segnalate nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione: situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo e contribuisce alla prevenzione del rischio di corruzione.

Dette condotte possono essere indirizzate indifferentemente al RPCT, all'ANAC, alla magistratura ordinaria o alla magistratura contabile.

- 2) misure ritorsive adottate dall'amministrazione o dall'ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione. Dette comunicazioni possono essere indirizzate esclusivamente all'ANAC.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le "condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro".

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela, secondo la determinazione ANAC n. 6 del 28/04/2015 (modificare riferimento alla scadenza delle nuove linee guida in consultazione fino al 15/09) dell'ANAC "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower)", comprendono:

- l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (tra cui le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-quater, 320, 322, 326 del predetto codice);
- le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo (titolo esemplificativo: comportamento non conforme ai doveri d'ufficio tra cui mancato rispetto delle disposizioni di servizio, accesso indebito ai sistemi informativi, utilizzo improprio di istituti a tutela del dipendente ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro);
- l'intera gamma dei reati presupposto di cui agli artt. 24 e seguenti del D. Lgs. 231/2001;
- la violazione del Codice etico, del Modello organizzativo e dei protocolli di prevenzione;
- può formare oggetto di una segnalazione un'attività illecita intrapresa, ma non ancora perfezionata, in presenza di elementi precisi e concordanti prodromici all'attività stessa.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare:

- situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestita;
- notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. In tale ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest'ultima stabilite, o all'A.N.AC.

Le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci non sono invece meritevoli di tutela in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure disciplinate dagli ordini di servizio, dal Codice Etico e dagli istituti propri della disciplina contrattuale di settore applicabile.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione al suddetto soggetto, non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALEZIONI

Le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate. Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti (RPCT, ANAC, AUTORITÀ GIUDIZIARIA ORDINARIA O CONTABILE) di procedere alle verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'istituto;
- b) la data e/o il periodo in cui si è verificato il fatto;
- c) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- d) il luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- e) le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- f) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- g) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- h) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione è acquisita direttamente dal Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'AMAT S.p.A.. Nel caso la segnalazione inviata attenga ad una competenza dell'Organismo di Vigilanza il Responsabile provvederà alla nuova assegnazione.

6. MODALITÀ DI TRASMISSIONE

6.1 SEGNALAZIONE DEL DIPENDENTE E DEL COLLABORATORE

E' reso disponibile ai dipendenti e *i collaboratori a qualsiasi titolo* l'utilizzo della piattaforma *traspare* <https://amattaranto.traspare.com/signalings>. che consente di dialogare in modo anonimo nel rispetto dei termini di legge.

La segnalazione è inoltrata esclusivamente e direttamente al RPCT tramite la compilazione di un form e l'inserimento di eventuali allegati.

Il sistema invierà una mail al RPCT contenente il codice della segnalazione e la password associata. Solo successivamente, se ne ricorrono le condizioni, il RPCT potrà richiedere l'identità del segnalante inserendo una specifica motivazione.

Nello specifico il sistema adottato consente:

- Tracciatura e gestione di tutte le segnalazioni
- Riservatezza dei soggetti a vario titolo coinvolti
- Conformità alla legge 179 del 30/11/2017, ai requisiti informatici secondo ANAC, al GDPR UE 679/2016 e al D.Lgs.101/2018.

6.2 SEGNALEAZIONE DEL PRIVATO CITTADINO

E' possibile per chiunque non appartenga all'AMAT S.p.A. inoltrare una segnalazione di illecito all' RPCT mediante:

- 1) l'utilizzo della piattaforma [traspare https://amattaranto.traspare.com/signalings](https://amattaranto.traspare.com/signalings) nella sezione dedicata;
- 2) l'invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, che è il seguente: anticorruzione@pec.amat.ta.it. In tal caso, l'identità del segnalante, se resa, sarà conosciuta solo dal Responsabile della prevenzione della corruzione che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- 3) per mezzo del servizio postale; in tal caso, per usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura **"riservata/personale"**;
- 4) verbalmente al RPCT. Anche in questo caso, l'identità del segnalante, se resa, sarà conosciuta solo dal Responsabile della prevenzione della corruzione che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

Anche i contenuti di queste segnalazioni devono rispettare le prescrizioni di cui al punto 4.

6.3 SEGNALEAZIONE ANONIMA

L'art. 54-bis esclude dal proprio campo di applicazione le segnalazioni anonime.

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 delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala

illeciti. Resta fermo che l'Azienda prenderà in considerazione le segnalazioni anonime solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari.

7. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione (ed eventualmente all'organismo di Vigilanza se i fatti segnalati attengono a violazioni del Modello organizzativo 231), che vi provvede nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza compiendo ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione si avvale del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, del gruppo di Lavoro in materia di anticorruzione e trasparenza e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Azienda (Forze dell'Ordine ecc.). Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a comunicare l'esito dell'accertamento al Direttore Generale, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, - sussistendone i presupposti -, l'avvio delle procedure per l'esercizio dell'azione disciplinare alle strutture competenti al fine di adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda;
- b) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

Nel caso di segnalazione di competenza del Organismo di Vigilanza, quest'ultimo provvederà a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione per gli adempimenti del caso.

8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE.

Come già anticipato già in fase introduttiva, la legge n. 190 del 2012_aveva già introdotto, sebbene limitatamente alla pubblica amministrazione, l'art. 54 bis al D.Lgs. 165/2001 con il quale si disciplinava una generale protezione del dipendente che segnalava illeciti di cui fosse venuto a conoscenza in quanto dipendente pubblico.

Tuttavia la novità più importante riguarda sicuramente il divieto di rivelare l'identità del segnalante. Infatti l'identità del segnalante deve restare coperta dal segreto sia nell'ambito di un procedimento penale (art. 329 cpp), sia nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti (almeno fino chiusura della fase istruttoria).

Per quanto riguarda il caso del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante resta segreta laddove questo sia fondato su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione stessa, in caso contrario, ossia se la contestazione risulti fondata in toto o in parte sulla segnalazione o comunque l'identità del segnalante sia necessaria per espletare il diritto di difesa, la segnalazione può essere utilizzata solo in presenza del consenso del segnalante a rivelare la sua identità.

Nel caso in cui l'identità sia indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare l'ente non potrà procedere con il procedimento disciplinare, se il segnalante non acconsente esplicitamente a svelare la propria identità.

Ulteriore garanzia a tutela del segnalante è che la segnalazione è sottratta all'accesso amministrativo agli atti quale disciplinato dalla legge n. 241/1990 e dall'accesso civico generalizzato, di cui all'art. 5, comma 2, del d. lgs. 33/2013.

La tutela sopra descritta non trova applicazione nel caso in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa e nei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve successive forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

B) DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

Le nuove disposizioni modificano il suddetto art. 54-bis stabilendo che il dipendente pubblico che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione segnali al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente (individuato ex art. 1, comma 7, della legge n.190/2012) o

all'Autorità Nazionale Anticorruzione o denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile **condotte illecite o abusi conosciuti in ragione del rapporto di lavoro**, non possa essere soggetto a sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposto ad altre misure che abbiano un **effetto negativo sulle condizioni di lavoro a causa della segnalazione stessa**.

Per quanto riguarda la corretta applicazione delle suddette tutele introdotte per i dipendenti–segnalatori il ruolo di controllo viene affidato dal legislatore all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'AMAT S.p.A.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver fatto una segnalazione d'illecito deve comunicarlo all'ANAC.

L'iter procedimentale di gestione della segnalazione si svolge secondo le prescrizioni contenute nel regolamento sanzionatorio (?); gli atti di tale procedimento non sono sottratti al diritto di accesso (art.. 22 e seguenti l. 241/90).

C) LA "GIUSTA CAUSA " DI RIVELAZIONE DI NOTIZIE COPERTE DALL'OBBLIGO DEL SEGRETO

la rivelazione effettuata dal whistleblower, perseguendo «l'interesse all'integrità della p.a. e alla prevenzione e repressione delle malversazioni nelle amministrazioni pubbliche e private», esclude l'integrazione dei reati di "rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio" (art. 326 cp), "rivelazione del segreto professionale" (art. 622 cp), "rivelazione dei segreti scientifici e industriali" (art. 623 cp). La disposizione esclude poi che il whistleblower possa essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 cc).

La scriminante opera a condizione che le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non siano rivelati con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito (co. 3, art 3, l. 179) e, in particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.

9. CONDIZIONI PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Relativamente, invece, alla posizione del segnalante ed alle misure ritorsive o discriminatorie adottate nei suoi confronti, l'art. 1 comma 7, prevede che l'onere di provare che eventuali misure disposte nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione è a carico dell'ente e che laddove non giustificati i suddetti atti sono da considerare nulli.

Nel caso venisse provato il **licenziamento del segnalatore per fatti legati alla segnalazione** egli ha **diritto alla reintegra** nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n.23 del 2015 (art. 1 comma 8).

Viceversa, laddove sia accertata - anche solo con sentenza di primo grado - la responsabilità penale del segnalante per i **reati di calunnia o diffamazione o reati commessi con le denuncia** del segnalante o la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave è prevista l'**esclusione delle tutele** finora esaminate.

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.

Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001

Dati del segnalante

Nome del segnalante*:	
Cognome del segnalante*:	
Codice Fiscale*:	
Qualifica servizio attuale*:	
Incarico (Ruolo) di servizio attuale*:	
Unità Organizzativa e Sede di servizio attuale*:	
Qualifica servizio all'epoca del fatto segnalato*:	
Incarico (Ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato*:	
Unità Organizzativa e Sede di servizio all'epoca del fatto*:	
Telefono:	
Email:	

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto	Data della segnalazione	Esito della segnalazione
	gg/mm/aaaa	
	gg/mm/aaaa	
	gg/mm/aaaa	
	gg/mm/aaaa	
	gg/mm/aaaa	

Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti:

--

Dati e informazioni Segnalazione Condotta Illecita

Ente in cui si è verificato il fatto*:	
Periodo in cui si è verificato il fatto*:	
Data in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti privati coinvolti:	
Eventuali imprese coinvolte:	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, cognome, qualifica, recapiti)	
Area a cui può essere riferito il fatto:	
- Se 'Altro', specificare	
Settore cui può essere riferito il fatto:	
- Se 'Altro', specificare	

Descrizione del fatto*:

--

La condotta è illecita perchè:

- Se 'Altro', specificare

Allegare all'email (oltre al presente modulo) la copia di un documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000

Invia modulo