

# **Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (whistleblower)**

Disciplina organizzativa

Publicato sul sito internet [www.am.re.it](http://www.am.re.it) nella sezione “Società trasparente”

## INDICE

<b>Art. 1 – Introduzione</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>Art. 2 – Ambito soggettivo di applicazione</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>Art. 3 – Oggetto della segnalazione</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>Art. 4 – Contenuto della segnalazione</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>Art. 5 – Procedure di segnalazione</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>Art. 6 – Gestione delle segnalazioni</b>	<b>Pag. 5</b>
<b>Art. 7 – Misure di tutela del whistleblower</b>	<b>Pag. 5</b>
<b>Art. 8 – Misure di tutela della segnalazione</b>	<b>Pag. 6</b>
<b>Art. 9 – Responsabilità del segnalante</b>	<b>Pag. 6</b>
<b>Art. 10 – Disposizioni finali</b>	<b>Pag. 6</b>

## **1. Introduzione**

La legge n. 179 del 30/11/2017 “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”, ha modificato l’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” (misura nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing) stabilendo che il dipendente che segnala le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Le disposizioni valgono non solo per le P.A., ma in base all’art. 2 del sopracitato d.lgs. 179/2017, si estendono anche al settore privato.

L’obiettivo principale è quello di rendere note situazioni di rischio o danno all’ente contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti. La procedura del whistleblowing vuole tutelare e proteggere il dipendente evitando che ometta di segnalare irregolarità per il timore di subire misure discriminatorie o ritorsive che abbiano effetto sulla propria condizione di lavoro.

## **2. Ambito soggettivo di applicazione**

1. La presente disciplina si applica ai dipendenti di Agenzia che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite. Tali procedure si estendono anche ai consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo dell’azienda.

2. Si definisce “whistleblower” il dipendente o collaboratore che segnala agli organi legittimati a intervenire violazioni, irregolarità o abusi commessi ai danni dell’interesse pubblico a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento o in occasione della propria attività lavorativa. Non sono considerate rilevanti le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o quelle relative a soggettive lamentele (rivendicazioni/istanze) personali.

## **3. Oggetto della segnalazione**

1. L’oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il dipendente è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

2. Le segnalazioni devono essere circostanziate e offrire il maggior numero di elementi per consentire le dovute verifiche e attività istruttorie.

3. Le condotte illecite oggetto di segnalazioni meritevoli di tutela sono:

- i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia 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-ter del predetto codice)

- le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché 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. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni e violazione delle norme di sicurezza sul lavoro.

4. Il segnalante è responsabile nel caso di calunnia o diffamazione ovvero nel caso di dichiarazione false.

#### **4. Contenuto della segnalazione**

1. Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- una descrizione precisa, dettagliata e completa dei fatti illeciti;
- le circostanze di tempo e luogo in cui si sono verificati i fatti;
- il soggetto che ha commesso il fatto (nome, cognome e qualifica);
- l'indicazione di eventuali imprese o altre persone giuridiche coinvolte;
- l'indicazione delle motivazioni sull'illiceità dei fatti.

2. La presente disciplina non si applica alle segnalazioni anonime.

#### **5. Procedure di segnalazione**

1. Le segnalazioni possono essere effettuate:

- al RPCT di Agenzia;
- all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC;
- alla Corte dei conti;
- all'Autorità giudiziaria.

2. Le segnalazioni al RPCT di Agenzia, da parte di dipendenti e collaboratori, possono essere effettuate tramite e-mail all'indirizzo: [rpc@am.re.it](mailto:rpc@am.re.it), accessibile al responsabile per la prevenzione della corruzione.

3. La segnalazione si effettua compilando l'apposito modulo reperibile sul sito web di Agenzia nella sezione Società Trasparente, nella sottosezione Altri Contenuti – Corruzione.

4. Il modulo, redatto in base alle linee guida ANAC, prevede l'indicazione di tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione. All'atto del ricevimento della

segnalazione, il “Responsabile” avrà cura di separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento, rendendo impossibile risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato e, in generale, nei casi in cui l'anonimato non è opponibile per legge.

## **6. Gestione delle segnalazioni**

1. La segnalazione è presa in carico dal RPCT che effettua una prima istruttoria.
2. Il RPCT, se necessario, può chiedere chiarimenti e/o integrazioni al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle dovute cautele.
3. Il RPCT, a conclusione dell'istruttoria, informa il segnalante dell'esito e può decidere in caso di evidente infondatezza, di archiviare la segnalazione. Invece, nel caso che a seguito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti, in tutto in parte fondata, il RPCT dovrà provvedere:
  - a comunicare l'esito all'Autorità disciplinare competente;
  - a presentare segnalazione all'Autorità Giudiziaria competente, se sussistono i presupposti di legge;
  - ad adottare tutte le misure necessarie al ripristino della legalità.
4. Il RPCT, entro il termine di conclusione del procedimento, comunica al segnalante i risultati dell'istruttoria e gli eventuali atti e attività intraprese in merito alla segnalazione stessa.

## **7. Misure di tutela del whistleblower.**

1. La procedura di gestione della segnalazione garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante in ogni sua fase.
2. Il lavoratore che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità e non rientrano in questa disciplina le segnalazioni anonime.
3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione 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 per il procedimento disciplinare solo in presenza del consenso del segnalante a rivelare la propria identità.
4. Il lavoratore che effettua segnalazioni di condotte illecite 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.
5. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali.

6. L'ANAC nel caso in cui accerti, a seguito di istruttoria, l'adozione di misure discriminatorie, può applicare una sanzione amministrativa pecuniaria al responsabile.
7. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli e l'onere della prova sull'adozione della misura per ragioni estranee alla segnalazione grava su Agenzia.
8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro.

#### **8. Misure di tutela della segnalazione**

1. Il RPCT adotta ogni cautela per mantenere riservato, anche in riferimento ad esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.
2. La documentazione attinente la segnalazione è sottratta al diritto di accesso di cui all'art. 22 della L. 241/1990

#### **9. La responsabilità del segnalante**

1. Le tutele della presente disciplina non trovano applicazione nel caso in cui sia stata 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 segnalazione, oppure la responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.
2. Nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti priva di ogni fondamento saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante.

#### **10. Disposizioni finali**

1. La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del segnalante e le forme di raccordo con le altre strutture per i reclami potranno essere sottoposti a eventuale revisione, qualora necessario.