

# PROCEDURA WHISTLEBLOWING

## OBBLIGHI DI DENUNCIA E SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI

I **pubblici ufficiali** e agli **incaricati di pubblico servizio** che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio **dovere di riferire senza ritardo** anche, ma non solo, fatti di corruzione, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale.

La disciplina penalistica si fonda su un vero e proprio obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria, anche ma non solo, riferita ai reati in materia di corruzione, limitatamente a determinate categorie di soggetti e in presenza di specifici presupposti.

La **legge 190 del 2012** (legge Anti Corruzione) interviene sull'**art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001** prevedendo specificatamente la protezione del dipendente che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in quanto dipendente pubblico. Con la **legge 179 del 2017** è stata definitivamente rivista e approvata una normativa a tutela di chi effettua segnalazioni nelle PA.

***Il whistleblower (il segnalante) è chi nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione segnali condotte illecite o abusi conosciuti in ragione del rapporto di lavoro.***

## COSA PREVEDE LA LEGGE

- **Vieta le discriminazioni e tutela il segnalante** (art. 1, comma 1)

il dipendente pubblico che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione - elemento oggettivo della fattispecie - 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**.

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

- **Vieta di rivelare l'identità del segnalante** (art. 1, comma 3)

L'identità del segnalante deve restare coperta dal segreto sia nell'ambito di un procedimento penale (ex art. 329 c.p.p.), sia nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti (almeno fino chiusura della fase istruttoria). la segnalazione è sottratta all'accesso amministrativo agli atti quale disciplinato dalla legge n. 241/1990.

- **Amplia la definizione di dipendente pubblico** (art. 1, comma 2)

ricomprendendo - oltre che i dipendenti della pubblica amministrazione, i dipendenti degli enti pubblici economici, quelli degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico e i lavoratori/collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzino opere a favore delle pubbliche amministrazioni.

### ATTENZIONE!

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 la denuncia** del segnalante o la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave è prevista l'**esclusione delle tutele** riservate

## MODALITÀ PER LE SEGNALAZIONI



Ferma restando ancora la possibilità di far pervenire al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione le segnalazioni presentandosi di persona o inviandola riservatamente via posta Jesolo Patrimonio si è dotato di una piattaforma per le segnalazioni che dovrà diventare lo strumento prevalente per la fruizione di questo istituto.

Grazie a questo sistema, si può segnalare non solo i reati contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche tutti i fatti, le condotte illecite o irregolari, in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Il whistleblowing di Jesolo Patrimonio garantisce la tutela e la protezione, anche attraverso l'anonimato, contro ogni forma di discriminazione che potrebbe derivare direttamente e indirettamente dalla segnalazione di illecito.

Tale procedura informatica, presenta il vantaggio di non esporre il segnalante alla presenza fisica dell'ufficio ricevente, ed evita la diffusione di notizie delicate.

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e sarà presa in carico **solo se adeguatamente circostanziata**;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPC e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Lo strumento è dedicato esclusivamente a Dipendenti e Collaboratori (a qualsiasi titolo) di Jesolo Patrimonio. Il link sarà raggiungibile dalla Intranet dell'Ente e dalla sezione anticorruzione/whistleblowing della sezione 'Amministrazione Trasparente'.

# MODULO PROTEZIONE IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Affinché la segnalazione che stai per sottoporre possa essere affrontata in modo completo ed efficace è necessario che la segnalazione sia corredata dai dati di riferimento del segnalante.

L'assenza di tali riferimenti comporta l'**impossibilità di attivare tutte le tutele** previste per il dipendente che effettua materialmente la segnalazione.

L'articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego stabilisce che **il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile 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.**

## ATTENZIONE:

**Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori.**

L'identità del segnalante deve restare coperta dal segreto sia nell'ambito di un procedimento penale (ex art. 329 c.p.p.), 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.** Ulteriore garanzia a tutela del segnalante è che la segnalazione è sottratta all'**accesso amministrativo agli atti** quale disciplinato dalla legge n. 241/1990.

Questo Ente ha deciso di consentire l'indicazione dei dati di riferimento del segnalante o **direttamente dall'applicazione web** (negli appositi spazi), oppure **mediante questo modulo da allegare alla segnalazione. Ciò a maggior garanzia di terzietà e riservatezza. In assenza di tali indicazioni saranno escluse le tutele previste per legge.**

Chi riceve la vostra segnalazione troverà quindi i vostri riferimenti o direttamente al momento della ricezione, oppure come semplice allegato. Lo svelamento dell'identità del segnalante (mediante apertura tracciata del presente allegato compilato) potrà essere attuato con tutta l'attenzione del caso, evitando di scoprire il nome del segnalante qualora non sia strettamente necessario.

Riferimento Segnalazione \_\_\_\_\_

Nome Segnalante \_\_\_\_\_

Cognome Segnalante \_\_\_\_\_

Posizione lavorativa \_\_\_\_\_

Numero di telefono \_\_\_\_\_

Email \_\_\_\_\_