

Prot. ID: 425207 18/01/2018 ZPA

Ai Dirigenti

e p.c.

Alla Presidente della Provincia

LORO INDIRIZZI DI POSTA ELETTRONICA

OGGETTO: CIRCOLARE N. 1/2018 – 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”. NOVITÀ IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING.

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017 la Legge n. 179 del 30.11.2017 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*” (c.d. legge sul whistleblowing).

Il provvedimento, che si compone di tre articoli, è volto ad ampliare il ricorso alle segnalazioni di illeciti e gravi irregolarità sul luogo di lavoro, quale strumento di contrasto della corruzione.

Dopo una prima introduzione nel solo settore pubblico avvenuta con la Legge n. 190/2012, con queste nuove norme il legislatore ha previsto disposizioni in materia di whistleblowing anche nel settore privato, integrando l’art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 (provvedimento concernente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica). In particolare, sono previsti modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire illeciti, con l’obbligo di canali riservati di presentazione, da parte dei vertici degli Enti o di soggetti da loro vigilati (o di coloro che collaborano con l’Ente), di circostanziate segnalazioni in buona fede, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di illeciti o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’Ente.

In questa sede, vengono posti in evidenza gli aspetti più significativi del contenuto della Legge n. 179 del 30.11.2017 con riferimento al settore pubblico.

L’art. 1 della Legge n. 179/2017 modifica l’art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 (Testo Unico del Pubblico Impiego), ampliando l’ambito di applicazione della normativa rispetto a quanto attualmente previsto.

La nuova disciplina stabilisce che il pubblico dipendente, il quale, nell'interesse dell'integrità della P.A., segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del proprio Ente, ovvero all'A.N.AC., o denuncia all'Autorità Giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere – per motivi collegati alla segnalazione – soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto a misure ritorsive che abbiano effetto, diretto o indiretto, sulle condizioni di lavoro.

Le nuove disposizioni sono applicabili non solo ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico, ma anche ai lavoratori e ai collaboratori di imprese a cui siano stati affidati appalti dalla P.A.

Le tutele sopra descritte non sono garantite nel caso in cui, anche con sentenza di primo grado, sia stata accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione, o comunque per reati commessi con la denuncia del medesimo segnalante ovvero quando sia stata accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

L'eventuale adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante è comunicata dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali all'A.N.AC., la quale, a sua volta, ne informa il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e gli altri organismi di garanzia per i provvedimenti di competenza.

Il nuovo testo dell'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001, così come introdotto dalla Legge n. 179/2017, non prevede la possibilità di segnalazioni in forma anonima, ma detta un'articolata disciplina per limitare o ritardare la rivelazione dell'identità del segnalante nell'ambito dei diversi procedimenti (penale, contabile, disciplinare).

Viene, inoltre, specificato che la segnalazione è sottratta all'accesso di cui agli artt. 22 e ss. della Legge n. 241/1990.

La nuova disciplina prevede che l'A.N.AC., sentito il Garante per la protezione dei dati personali, predisponga apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. In particolare, viene previsto l'utilizzo di modalità anche informatiche, nonché il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

L'art. 54 bis del T.U. del pubblico impiego, nella nuova formulazione risultante dalla Legge n. 179/2017, prevede sanzioni amministrative pecuniarie specifiche, irrogate da parte dell'A.N.AC., per i diversi casi in cui venga accertata l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante (da € 5.000 a € 30.000), ovvero venga accertata l'applicazione non corretta delle procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni (da € 10.000 a € 50.000), o venga accertato il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (da € 10.000 a € 50.000).

La norma precisa che è a carico del datore di lavoro pubblico dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dal datore di lavoro pubblico sono nulli e il segnalante ha diritto, se licenziato a motivo della segnalazione, ad essere reintegrato nel

posto di lavoro, nonché al risarcimento per gli eventuali danni secondo la disciplina dettata dal D.lgs. n. 23/2015.

L'art. 3 della Legge n. 179/2017 introduce, con riguardo alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico (ma anche privato), come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale (nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore), il perseguimento, da parte del dipendente che segnala illeciti, dell'interesse all'integrità dell'amministrazione, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

La giusta causa opera, dunque, come scriminante, nel presupposto che vi sia un interesse preminente (l'interesse all'integrità delle amministrazioni) che impone o consente tale rivelazione. Costituisce, invece, violazione dell'obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito. In tal caso, non trova applicazione la giusta causa e sussiste la fattispecie di reato a tutela del segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p. (nonché art. 2105 c.c.).

Si fa presente che l'A.N.AC., come comunicato nel proprio sito istituzionale, è a lavoro per predisporre apposite linee guida per la gestione delle segnalazioni e istituire un apposito ufficio che si occuperà in via esclusiva del whistleblowing.

In seguito alla pubblicazione delle suddette linee guida, si provvederà ad aggiornare, in adeguamento alle stesse, l'atto organizzativo concernente la procedura per la segnalazione degli illeciti, già approvato con determinazione dirigenziale del Segretario Generale n. 7 (R.G. n. 777) del 09.06.2015.

Si allega il testo della Legge n. 179/2017 al quale si rinvia per l'integrale lettura.

Distintamente.=

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to DR. FABRIZIO ANNIBALI

FA/SC/fa/sc