

LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI (WHISTELEBLOWER)

Prof. Avv. Elisa Valeriani
Studio Legale Valeriani & Partners
Unimore

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- * **Art. 54-bis d. lgs. 30 marzo 2001, n.165** (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti);
- * **D. lgs. 8 giugno 2001, n. 231** (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300);
- * **Legge 28 giugno 2012, n. 112** (Ratifica ed esecuzione della convenzione civile sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 4 novembre 1999);

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- * **Legge 6 novembre 2012, n. 190** (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione);
- * **D. L. 24 giugno 2014, n. 90** (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari) – Convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114;
- * **Determinazione dell'ANAC n. 6 del 28 aprile 2015** (Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti – c.d. Whistleblowing);

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- * **Legge 30 novembre 2017, n. 179** (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);
- * **Delibera dell'ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018** (Parere sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT));
- * **Regolamento dell'ANAC del 30 ottobre 2018** (Esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis d. lgs. 165/2001 – c.d. Whistleblowing);

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- * **Delibera ANAC n. 312 del 10 aprile 2019** (Modifiche all'art. 13 del Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro, precedentemente approvato dall'ANAC con delibera n. 1033 del 30 ottobre 2018);
- * **Quarto Rapporto annuale dell'ANAC** sull'applicazione del Whistleblowing, datato 16 luglio 2019;

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- * **Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d. lgs. 165/2001 – c.d. Whistleblowing** – approvate, in via preliminare, dal Consiglio dell'ANAC nell'adunanza del 23 luglio 2019 e poste in consultazione il 24 luglio 2019;
- * **Direttiva Unione Europea n.1937/2019** riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 26 novembre 2019).

WHISTLEBLOWING

Il whistleblowing, o segnalazione di un presunto illecito, è un sistema di prevenzione della corruzione introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”*.

WHISTLEBLOWING

«**Whistleblower**» è chi conosce di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o a un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo

WHISTLEBLOWING

Il «*whistleblowing*», quindi, è l'attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni

Art 54 bis d.lgs 165/2001

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, (c.d. whistleblower)

Articolo inserito dall'articolo 1, comma 51, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, modificato dall'articolo 31, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114. e da ultimo sostituito dall'articolo 1 della Legge 30 novembre 2017, n. 179

Art 54 bis d.lgs. 165/2001

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

Nozione di dipendente pubblico

* **ART 54 BIS COMMA 2 DEL D.LGS 165/2001**

Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3 ...

Nozione di dipendente pubblico

Ai soli fini dell'applicazione dell'istituto, vi è un ampliamento della definizione di dipendente pubblico, in particolare considerano tali anche *“il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile”*.

Nozione di dipendente pubblico

* **ART 54 BIS COMMA 2 DEL D.LGS 165/2001**

La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Ai sensi del comma 3 dell'art. 54-bis d.lgs. 165/2001, «l'identità del segnalante non può essere rivelata».

La ratio della disposizione è quella di evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

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

IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

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.

IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

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.

IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni

IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Per le medesime ragioni protettive, la segnalazione deve ritenersi sottratta anche all'accesso civico generalizzato, regolato dal d.lgs. n. 33 del 2013.

IDENTITÀ DEL SEGNALANTE – QUANDO VIENE MENO LA RISERVATEZZA

La tutela del whistleblower viene meno nei casi in cui *“sia 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 denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave”* (art. 54 bis, comma 9, d.lgs. n. 165 del 2001).

IDENTITÀ DEL SEGNALANTE – QUANDO VIENE MENO LA RISERVATEZZA

La tutela non trova applicazione altresì nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa (Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 “*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*”)

GARANZIA DI RISERVATEZZA

La garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come «*dipendente pubblico che segnala illeciti*», quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile. In sostanza, la ratio della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili.

LA SEGNALAZIONE ANONIMA

Resta comunque fermo, che l'Autorità prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

L'invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento avviene, comunque, attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni dei dipendenti pubblici.

In altre parole, le segnalazione anonime, che pure in casi particolari possono essere oggetto di considerazione da parte dell'A.N.AC., non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001.

LA SEGNALAZIONE

Sottile linea di confine tra un comportamento di segnalazione lecito, almeno in buona fede, e il reato di calunnia o diffamazione – rischio: “licenziamento per giusta causa”

LA SEGNALAZIONE

Si veda la pronuncia della Corte di Cassazione in cui è stato stabilito: “pur dovendo essere evidenziato - incidentalmente - che è doverosa la cooperazione del pubblico dipendente per l'emersione di fatti illeciti o comunque illegittimi, di interesse collettivo, posti in essere dalla pubblica amministrazione (d.lgs. n. 165 del 2001, art. 54 bis successivamente introdotto dalla legge anticorruzione n. 190 del 2012 e, da ultimo, modificato dal d.l. 24 giugno 2014, n. 90, conv. con l. 11 agosto 2014, n. 114, ...omissis...), nel caso in esame, il giudice di rinvio ha tratto argomenti di convincimento dal riscontro della palese infondatezza dei fatti denunciati. ...omissis” (Cass. Sez. Lavoro, 24 gennaio 2017, n. 1752)

L'ILLECITO SEGNALATO

Per “*illecito*” non deve intendersi solo ed esclusivamente la fattispecie penalmente rilevante, ma ogni forma di condotta attiva o passiva che contrasti con la normativa (norme legislative, statutarie e regolamentari), ma anche con le prassi e le misure organizzative dell'Ente.

L'ILLECITO SEGNALATO

La segnalazione può riguardare:

- a) azioni od omissioni che potrebbero configurare reati (Peculato, concussione, malversazione a danno dello Stato, rifiuto o omissione d'atti d'ufficio, falso ideologico, falso materiale, turbata libertà degli incanti, frode nelle pubbliche forniture, minaccia, violenza privata)

L'ILLECITO SEGNALATO ... segue

- b) violazioni al Codice di comportamento;
- c) illegittimità o illeciti amministrativi che possono comportare danni patrimoniali all'Ente o ad altra pubblica amministrazione o alla collettività, situazioni di abuso di potere al fine di ottenere vantaggi privati, fatti in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es. sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni)

L'ILLECITO SEGNALATO

Le condotte illecite segnalate, comunque, 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 rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

L'ILLECITO SEGNALATO

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò 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

ART 54 D.LGS 165/2001 E CODICE PENALE

Resta ferma anche la distinta disciplina relativa ai 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

ART 54 D.LGS 165/2001 E CODICE PENALE

L'obbligo di denuncia in base alle suddette previsioni del codice penale e di procedura penale e la possibilità di segnalare disfunzioni e illeciti come dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 hanno un diverso rilievo

ART 54 D.LGS 165/2001 E 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 norma contenuta nell'art. 54-bis, oltre ad avere un ambito soggettivo e oggettivo più ampio, è rivolta in particolare a definire il regime di tutela dei segnalanti, dipendenti pubblici, da parte dei soggetti a cui la segnalazione può o deve essere inoltrata

ART 54 D.LGS 165/2001 E CODICE PENALE

La segnalazione al superiore gerarchico, al Responsabile della prevenzione della corruzione o all'A.N.AC., **NON SOSTITUISCE**, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità Giudiziaria e consente all'amministrazione o all'A.N.AC. di svolgere le opportune valutazioni sul funzionamento delle misure di prevenzione della corruzione adottate ai sensi della legge 190/2012 e di acquisire elementi per rafforzarne l'efficacia.

LA SEGNALAZIONE

le segnalazioni devono essere, nella massima misura possibile, circostanziate e contenere notizie relative al tempo e al luogo in cui si sia verificato il fatto, nonché fornire elementi utili all'identificazione del soggetto autore dei fatti segnalati. Eventuale documentazione che possa dare più attendibilità alla segnalazione risulterà sicuramente utile a rendere la comunicazione meritevole di maggiore attenzione.

PRINCIPI DI CARATTERE GENERALE

Al fine di evitare che il dipendente ometta di segnalare condotte illecite per il timore di subire misure discriminatorie, è opportuno che, ai fini di un'efficace gestione delle segnalazioni, le amministrazioni si dotino di un sistema che si componga di una parte organizzativa e di una parte tecnologica, tra loro interconnesse.

PRINCIPI DI CARATTERE GENERALE

- * La parte organizzativa riguarda principalmente le politiche di tutela della riservatezza del segnalante
- * La parte tecnologica concerne il sistema applicativo per la gestione delle segnalazioni: esso comprende la definizione del flusso informativo del processo con attori, ruoli, responsabilità e strumenti necessari al suo funzionamento (l'architettura del sistema hardware e software).

PRINCIPI DI CARATTERE GENERALE

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;

PRINCIPI DI CARATTERE GENERALE

... SEGUE

- * 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

PRINCIPI DI CARATTERE GENERALE

L'amministrazione dovrà prevedere le opportune cautele al fine di:

- * identificare correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
- * separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;

PRINCIPI DI CARATTERE GENERALE

... SEGUE

- * non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato: ciò a motivo del fatto, già ricordato, che l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato come previsto dall'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. 165/2001;
- * mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

PRINCIPI DI CARATTERE GENERALE

Al fine di garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni raccolte, occorre altresì effettuare idonee scelte relativamente a:

- * modalità di conservazione dei dati (fisico, logico, ibrido);
- * politiche di tutela della riservatezza attraverso strumenti informatici (disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati);

PRINCIPI DI CARATTERE GENERALE

- * politiche di accesso ai dati (funzionari abilitati all'accesso, amministratori del sistema informatico);
- * politiche di sicurezza (ad es. modifica periodica delle password);
- * tempo di conservazione (durata di conservazione di dati e documenti).

PRINCIPI DI CARATTERE GENERALE

Le Linee guida ANAC in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” hanno sottolineato la preferenza per la gestione delle segnalazioni attraverso l’ausilio delle procedure informatiche

ANAC – APPLICAZIONE INFORMATICA

ANAC ha comunicato – in data 6 febbraio 2018 – che dall’ 8 febbraio 2018 è operativa l’applicazione informatica Whistleblower per l’acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti come definiti dalla nuova versione dell’art. 54 bis del d.lgs.165/2001. Precisa l’ANAC che «al fine, quindi, di garantire la tutela della riservatezza in sede di acquisizione della segnalazione, l’identità del segnalante verrà segregata e lo stesso, grazie all’utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal sistema, potrà “dialogare” con l’ANAC in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Quanto sopra per evidenziare che a partire dalla entrata in esercizio del suddetto portale, potrà essere garantita la massima riservatezza esclusivamente alle segnalazioni pervenute tramite il descritto sistema. Conseguentemente si consiglia, per le segnalazioni inoltrate a partire dall’entrata in vigore della legge n. 179/2017 tramite ogni altro canale (telefono, posta elettronica, certificata e non, protocollo generale), di inviarle nuovamente utilizzando solo e unicamente la piattaforma ANAC».

RUOLI E FASI DELLA SEGNALAZIONE

Nell'ambito del Piano di prevenzione della corruzione, adottato dall'organo di indirizzo, le amministrazioni disciplinano la procedura di gestione delle segnalazioni definendone ruoli e fasi. In tale procedura il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione è centrale visto che, è il destinatario delle stesse nonché il soggetto competente a svolgere una prima istruttoria circa i fatti segnalati.

II RPCT

Il RPCT oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, deve porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle comunicazioni ricevute. Tale attività è obbligatoria e, in caso di inosservanza, l'ANAC è tenuta ad applicare specifiche sanzioni pecuniarie da irrogare ai sensi del “Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio”, adottato dall'ANAC con Delibera n. 1033, del 30 ottobre 2018.

II RPCT

Laddove le dimensioni organizzative lo consentano, l'amministrazione potrà individuare un altro soggetto oltre al Responsabile della prevenzione della corruzione deputato a ricevere e gestire le segnalazioni; **detto soggetto è opportuno che non sia identificato tra i responsabili degli uffici operanti nelle aree di rischio individuate dall'art. 1, co. 16, della legge 190/2012.**

Il RPCT

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, all'atto del ricevimento della segnalazione, provvede ad avviare la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati

II RPCT

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- * il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- * l'ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- * l'Autorità giudiziaria, la Corte dei conti e l'A.N.AC., per i profili di rispettiva competenza;
- * il Dipartimento della funzione pubblica.

TAR CAMPANIA SENT. 3880/2018

Il whistleblowing «non è utilizzabile per scopi essenzialmente di carattere personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti dei superiori» bensì è volto a tutelare l'identità del segnalante che, per ragioni di servizio, sia venuto a conoscenza di condotte illecite e le abbia segnalate nell'ottica della prevenzione e repressione della corruzione e dell'integrità all'interno della P.A.

SANZIONI ANAC

Sanzioni pecuniarie a carico del responsabile dell'amministrazione, irrogate dall'ANAC:

- da 5.000 a 30.000 euro nel caso in cui l'ANAC accerti l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del dipendente;
- da 10.000 a 50.000 euro a causa dell'adozione di procedure non conformi alle linee guida emanate dalla stessa ANAC per la presentazione e gestione delle segnalazioni o a causa dell'assenza di procedure per la gestione delle segnalazioni;
- da 10.000 a 50.000 euro a seguito di mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute

ATTI DISCRIMINATORI NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

Visto che il fine della normativa è quello di tutelare il dipendente, che non può essere, a causa della segnalazione, soggetto a sanzioni, licenziato o sottoposto a misure ritorsive che abbiano effetto sulle condizioni di lavoro, è stato introdotto a sostegno di ciò anche il comma 7 dell'articolo 1, secondo cui spetta all'amministrazione o all'ente l'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione

ATTI DISCRIMINATORI NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli: il legislatore non ha previsto alcuna limitazione temporale per la nullità; pertanto, anche dopo anni dalla presentazione di una denuncia, il dipendente potrebbe lamentare la nullità di un licenziamento o di una qualsiasi altra modifica organizzativa con un impatto negativo, anche indiretto, sulle sue condizioni di lavoro.

ATTI DISCRIMINATORI NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n.23.

Le tutele descritte non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

SEGNALAZIONE E SEGRETO PROFESSIONALE

Il lavoratore potrebbe essere disincentivato dall'effettuare la segnalazione di un illecito che comporti la violazione della segretezza, considerato che qualora l'illecito non si rivelasse tale, a prescindere dalla buona fede del dipendente, potrebbe essere successivamente perseguito per violazione, appunto, dell'obbligo di segreto.

SEGNALAZIONE E SEGRETO PROFESSIONALE

A questo fine, il legislatore del 2017, ha previsto che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 54-bis del d.lgs. n.165/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto, con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio), 662 (Rivelazione di segreto professionale) e 623 (Rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale, oltre che in relazione all'obbligo di fedeltà del dipendente di cui all'articolo 2105 del codice civile

SEGNALAZIONE E SEGRETO PROFESSIONALE

Tale previsione non si applica ai casi in cui chi sia venuto a conoscenza della notizia, lo abbia fatto in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente o la persona fisica interessata.

SEGNALAZIONE E SEGRETO PROFESSIONALE

IL legislatore del 2017 ha previsto che quando vengano rivelate, attraverso le segnalazioni, notizie e documenti oggetto da obblighi di segretezza e riservatezza, “costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell’eliminazione dell’illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine”.

LE NUOVE LINEE GUIDA ANAC

A distanza di qualche anno dal varo delle Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, approvata con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, l'ANAC ha ritenuto di rivedere le precedenti disposizioni modificandole laddove necessario, ma soprattutto integrandole con specifiche disposizioni molto puntuali e meticolose, sia nella parte relativa all'ambito di applicazione dell'istituto del whistleblowing, sia nella gestione delle segnalazioni, prevedendo anche una implementazione della piattaforma informatica al fine di semplificare e accelerare, attraverso specifici canali dedicati, le segnalazioni delle condotte illecite e delle misure ritorsive.

LE NUOVE LINEE GUIDA ANAC

con documento in consultazione del 24 luglio 2019, l'ANAC ha pubblicato lo schema di “Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d. lgs 165/2001 (c.d. Whistleblowing)” , approvato, in via preliminare, dal Consiglio dell’Autorità nell’adunanza del 23 luglio 2019

IL PARERE DEL GARANTE DELLA PRIVACY

Il Garante Privacy il 04 dicembre u.s. ha espresso il proprio parere sulle linee guida stilate dall'ANAC relative alla tutela di coloro che segnalano reati o irregolarità nella Pubblica Amministrazione, destinate proprio ai datori di lavoro in ambito pubblico.

Secondo il Garante è necessario potenziare le misure per proteggere l'identità di chi segnala illeciti relativamente "whistleblowing" nella PA, sottolineando tuttavia la necessità di definire meglio le condotte segnalabili per evitare che gli uffici rischino di trattare illecitamente i dati delle persone citate.

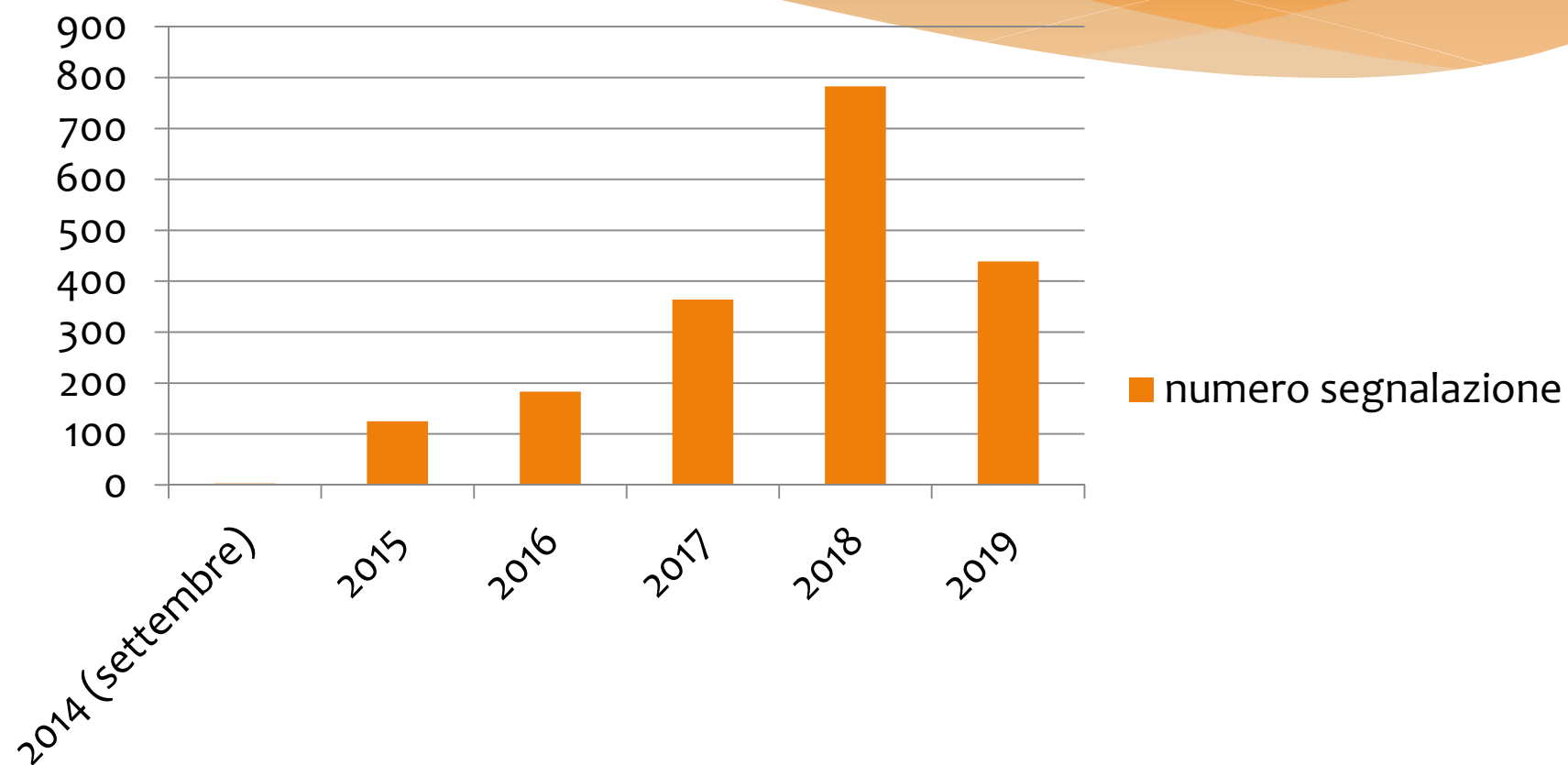
IL PARERE DEL GARANTE DELLA PRIVACY

Al fine di **proteggere la privacy**, la possibilità di associare la segnalazione all'identità del segnalante dovrà essere limitata al “responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza”.

È sempre il Garante ad avanzare la richiesta di rafforzare nelle linee guida le misure tecniche e organizzative per tutelare l'identità del segnalante, utilizzando **protocolli sicuri** per la trasmissione dei dati e abilitando accessi selettivi ai dati contenuti nelle segnalazioni.

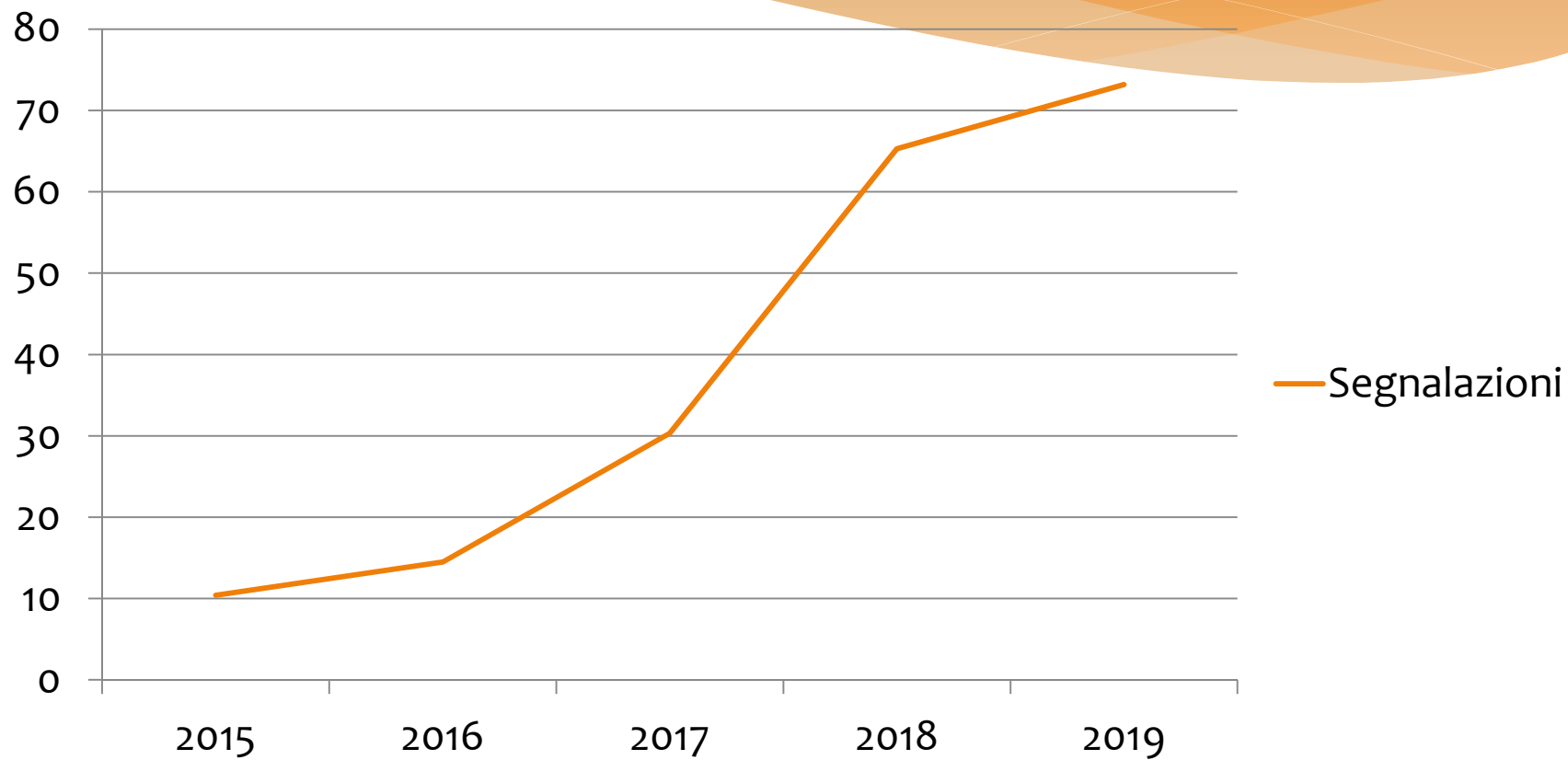
**I NUMERI DI ANAC:
4° RAPPORTO ANNUALE SULLE
SEGNALAZIONI RICEVUTE (2019)**

NUMERO DI SEGNALAZIONI

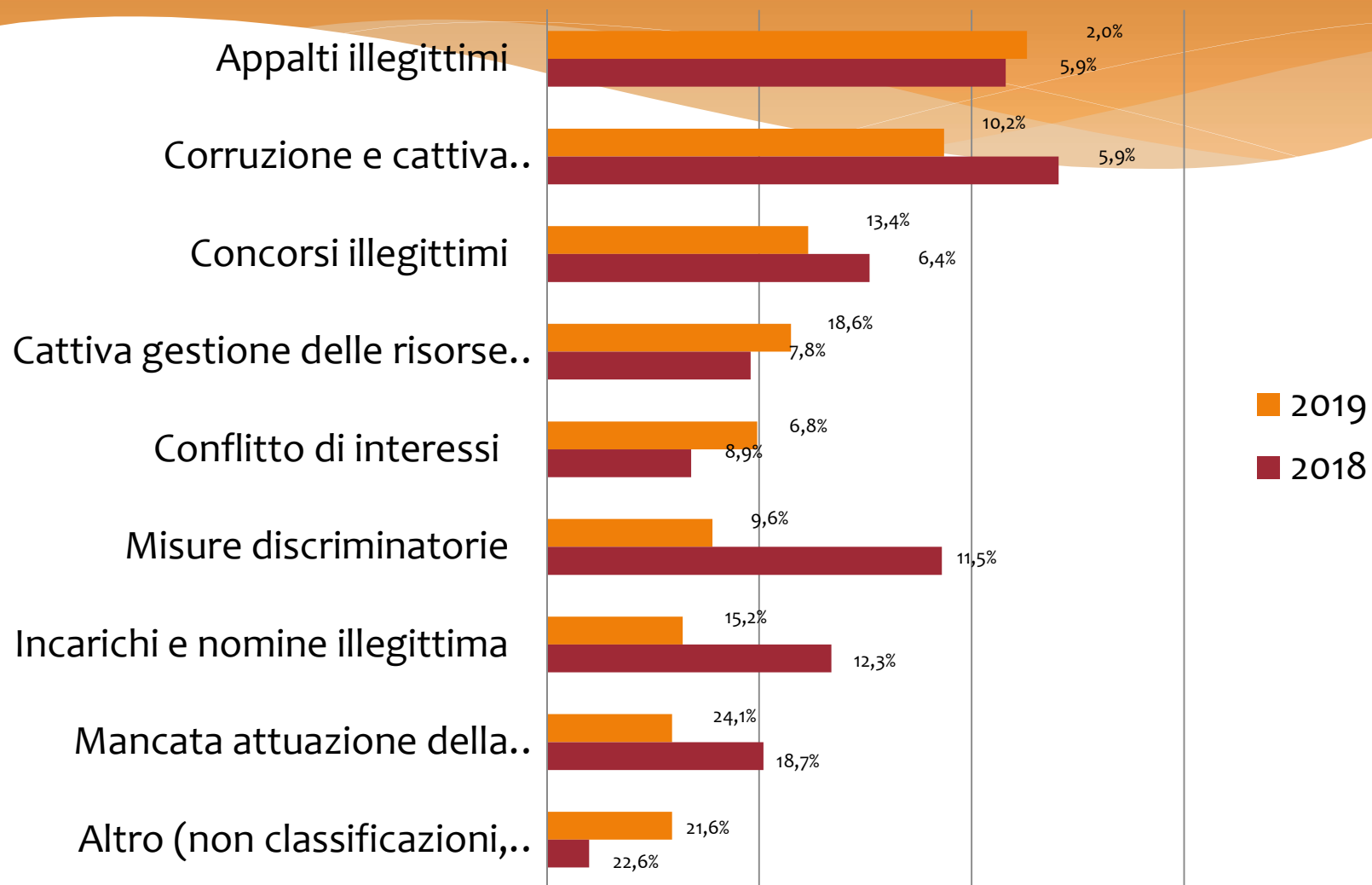


NUMERO DI SEGNALAZIONI AL MESE

Segnalazioni



LA TIPOLOGIA DI CONDOTTE ILLECITE



AREA GEOGRAFICA DI PROVENIENZA

