



Ministero dello Sviluppo Economico

IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

SECONDA DIRETTIVA SULLA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (*WHISTLEBLOWER*) E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE (ART. 54 *BIS* D.LGS. 165/2001)

La tutela del dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro costituisce una delle novità normative di maggior impatto, in tema di prevenzione della corruzione.

L'istituto è disciplinato dall'art. 54 *bis* "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla l. 190/2012, successivamente modificato dal d.l. 90/2014, convertito con modificazioni dalla l. 114/2014, e poi definito, con maggior dettaglio, nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e nelle Linee guida emanate dall'Autorità nazionale anticorruzione con Determinazione n. 6 del 28.04.2015 (documenti consultabili sul sito istituzionale ANAC). Inoltre, in sede parlamentare si sta lavorando ad un disegno di legge atto a regolamentare più nel dettaglio la materia.

Nelle more del nuovo intervento legislativo ed in attuazione della norma attualmente in vigore, nonché delle linee guida fornite dall'ANAC, si emana la presente seconda direttiva che sostituisce integralmente la precedente del 05.11.2015.

Ambito soggettivo. I dipendenti del Ministero, ivi compresi quelli assunti con contratto a tempo determinato (come da Orientamento n. 73 del 09.09.2014 dell'ANAC), possono segnalare illeciti di cui vengono a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Ambito oggettivo. Possono essere oggetto di segnalazione le condotte illecite costituenti delitto contro la pubblica amministrazione (Titolo II, Capo I del Codice Penale), "ma anche 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, nonché i fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite...", ad esempio "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." (Linee guida ANAC citate). Occorre, altresì, precisare che non sono meritevoli di tutela segnalazioni fondate solo su sospetti o voci, mentre è sufficiente che il dipendente, secondo le proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito.

Tutela del segnalante. Posto che la *ratio* della norma risiede nell'evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, scelga di non segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli, al segnalatore (c.d.

whistleblower) è assicurata l'assoluta riservatezza della propria identità in ogni fase della segnalazione, dalla ricezione alla gestione successiva, e anche nei rapporti con soggetti terzi cui l'Amministrazione o l'ANAC dovesse rivolgersi per motivi connessi alla segnalazione stessa. Il *whistleblower* è, quindi, salvaguardato da misure discriminatorie, dirette o indirette, che si ripercuotano sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Un solo limite è fissato dalla norma rispetto a questa tutela: la "responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile." (citato art. 54 bis). In altre parole, la tutela viene meno di fronte alla mancanza di buona fede e, quindi, alla volontà di esporre un "malicious report", da parte del segnalante. Ancora, la segnalazione è sottratta al diritto di accesso ai sensi della l. 241/90 e l'identità del *whistleblower* non può essere rivelata senza il suo consenso in tutti i casi in cui l'addebito contestato al segnalato si fonda su elementi e riscontri oggettivi già in possesso dell'Amministrazione o recuperabili a prescindere dalla segnalazione stessa. Invece, il segnalato sottoposto a procedimento disciplinare a seguito di una contestazione fondata esclusivamente sulla denuncia di un segnalante, può accedere all'identità del *whistleblower*, anche senza il suo consenso, quando ciò sia "assolutamente indispensabile" per la propria difesa.

Procedura e gestione della segnalazione. La norma prevede che il dipendente effettui la segnalazione all'autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o all'ANAC oppure "riferisca al proprio superiore gerarchico". Per ragioni di opportunità rispetto alla organizzazione delle amministrazioni e alla efficacia del sistema, l'ANAC ha ritenuto di individuare in capo al Responsabile per la prevenzione della corruzione la figura di riferimento interna delle amministrazioni per l'effettuazione delle segnalazioni. Pertanto, in attesa di adottare un sistema informatizzato che consenta di ottimizzare la gestione dei casi di *whistleblowing*, i dipendenti del Ministero, come più sopra individuati, possono effettuare segnalazioni compilando l'[apposito modello \(clicabile\)](#) predisposto dall'ANAC ed inviandolo, con allegata copia di un documento d'identità in corso di validità, all'indirizzo di posta elettronica whistleblowing@mise.gov.it Il modulo potrà, inoltre, essere consegnato a mano o spedito per posta, in busta chiusa, con indicazione "riservata", all'indirizzo: **Responsabile per la prevenzione della corruzione del Ministero dello sviluppo economico – viale America n. 201 - 00144 Roma.**

Al ricevimento della segnalazione sarà avviata una fase istruttoria ed il segnalante, ove ne abbia avanzato esplicita richiesta, sarà tenuto informato di tutti gli esiti successivi, con assicurazione di riservatezza sull'identità e di protezione contro eventuali forme di ritorsione, in piena attuazione della normativa.

Resta, in ogni caso, l'alternativa di utilizzare il canale dedicato ANAC (sul sito istituzionale www.anticorruzione.it -> Amministrazione Trasparente -> Altri contenuti - Corruzione -> Segnalazioni di illecito – whistleblower).

Si rimanda, infine, sia a quanto già disciplinato con l'art. 3, c. 3 del Codice di Comportamento adottato dal Ministro con decreto del 17.03.2015, sia alle Linee guida ANAC sopra citate.

Pietro Celi