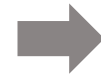




LA DISCIPLINA DEL C.D. *WHISTLEBLOWING*

Sessione di formazione del personale della «Fondazione La Biennale di Venezia»

Il contesto normativo



L'istituto del ***whistleblowing*** è stato introdotto dalla **Legge n. 190/2012** che ha inserito, all'interno del D.Lgs. n. 165/2001, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, l'**art. 54 bis relativo alla tutela del dipendente che segnala illeciti**.

La norma, in particolare, tutela il pubblico dipendente che denunci all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, impedendo che lo stesso possa essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.



La disciplina è stata integrata dal **D.L. n. 90/2014** che ha modificato l'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 introducendo anche l'**ANAC** quale soggetto destinatario delle segnalazioni.

LA TUTELA PRESTATA AL SEGNALATORE DI ILLECITI O IRREGOLARITA' (c. *d. whistleblowing*)

La disciplina del c.d. «whistleblowing»

ART. 6 D.LGS. 231/2001

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la **legge 30 novembre 2017 n. 179**, che disciplina la materia del c.d. *whistleblowing*

La nuova legge, oltre ad implementare la normativa già vigente per gli impiegati pubblici (incluso gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato sotto controllo pubblico) attraverso l'introduzione di tre nuovi commi all'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001, (c. **2-bis**, c. **2-ter** e c. **2-quater**), estende per la prima volta la tutela al settore privato inserendo specifici obblighi a carico delle società nei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

ART. 6 c. 2-*bis*

La tutela prestata al segnalatore di illeciti o irregolarità (c.d. «*whistleblowing*»)

Per quanto disposto dalla nuova normativa, il c. 2-*bis* stabilisce che il Modello di organizzazione, gestione e controllo debba prevedere:

- uno o più canali – che devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante – che consentano ai soggetti in posizione apicale (persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente) o persone sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi di presentare segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatti precisi e concordanti con riguardo a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 oppure segnalazioni su violazioni a quanto disposto nel MOG, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

**La tutela prestata al segnalatore di illeciti o
irregolarità (c.d. «whistleblowing»)**

**ART. 6
c. 2-*bis***

È altresì disposto dallo stesso c. 2-*bis*:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei predetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- che nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e) dello stesso art. 6 del D.Lgs. 231/2001, siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

ART. 6 c. 2-ter e c. 2-quater

La tutela prestata al segnalatore di illeciti o irregolarità (c.d. «*whistleblowing*»)

Il c. 2-ter dell'art. 6 prevede che il segnalante sia tutelato per la segnalazione inoltrata anche dal punto di vista giuslavoristico: l'adozione di misure discriminatorie nei suoi confronti può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, oltre che dal segnalante anche, al suo posto, dall'organizzazione sindacale da questi indicata, affinché lo stesso Ispettorato adotti i provvedimenti di propria competenza.

Il c. 2-quater, infine, dispone la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, nonché la nullità di ogni mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante: in caso di controversia vertente su tali questioni, l'onere di dimostrare che la misura adottata nei confronti del lavoratore è fondata su ragioni estranee alla segnalazione ricade sul datore di lavoro.

Il contesto normativo

LA TUTELA PRESTATA AL SEGNALATORE DI ILLECITI O IRREGOLARITA' (c. *d. whistleblowing*)



La **Legge n. 179/2017**, ha inserito all'interno dell'art. 54 *bis* D.Lgs. n. 165/2001 la previsione in base alla quale l'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotti apposite **linee guida** relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.

Le **linee guida**, adottate dall'ANAC, sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti ad esse assimilati tenuti a prevedere misure di tutela per il dipendente che segnala condotte illecite che attengono all'amministrazione di appartenenza.

Esse contengono anche indicazioni sulle caratteristiche e sull'oggetto della segnalazione nonché sulle modalità di tutela.

LA TUTELA PRESTATA AL SEGNALATORE DI ILLECITI O IRREGOLARITA' (c. d. *whistleblowing*)

Le linee guida adottate dall'ANAC

Con riferimento all'oggetto della segnalazione, è necessario che la segnalazione sia effettuata *nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione* e che abbia ad oggetto *condotte illecite* di cui il dipendente sia venuto a conoscenza *in ragione del proprio rapporto di lavoro*.

Quanto alle caratteristiche della segnalazione, è necessario che essa sia il più possibile circostanziata, in modo da evidenziare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la descrizione dello stesso, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto denunciato.

A tutela del *whistleblower* è previsto un sistema di protezione che si articola nella:

- tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie;
- esclusione della responsabilità nel caso in cui lo stesso sveli, per giusta causa, notizie coperte da obbligo di segreto d'ufficio o professionale ovvero violi l'obbligo di fedeltà.

**LA TUTELA
PRESTATA AL
SEGNALATORE DI
ILLECITI O
IRREGOLARITA' (c.
d. *whistleblowing*)**



Le linee guida, inoltre, definiscono il ruolo fondamentale svolto dal RPCT e forniscono indicazioni operative alle Amministrazioni sulle procedure da seguire per la trattazione delle segnalazioni, dalla fase di invio e ricezione a quella di valutazione della stessa.



Si declinano, poi, i principi di carattere generale che attengono alle modalità di gestione della segnalazione preferibilmente in via informatizzata.

Le linee guida adottate dall'ANAC

**LA TUTELA
PRESTATA AL
SEGNALATORE DI
ILLECITI O
IRREGOLARITA' (c.
d. *whistleblowing*)**



**La tutela prestata al *whistleblower* da
Biennale**

Biennale ha individuato una specifica procedura per la segnalazione di fatti illeciti ed irregolarità riscontrate nell'ambito dello svolgimento del proprio lavoro da parte del personale dipendente e dei collaboratori della Fondazione.



Le segnalazioni devono essere effettuate attraverso una piattaforma informatica accessibile tramite il link:



<https://whistleblowing.labiennale.org>

LA TUTELA PRESTATA AL SEGNALATORE DI ILLECITI O IRREGOLARITA' (c. d. *whistleblowing*)

La tutela prestata al *whistleblower* da Biennale

- Il procedimento garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che risultano coinvolti fin dalla ricezione della segnalazione e si articola attraverso le seguenti principali fasi:

- accreditamento nell'applicativo tecnologico-informatico;
- invio della segnalazione tramite modulo predisposto dalla Fondazione e ricezione di un codice sostitutivo utile per i successivi accessi;
- presa in carico della segnalazione da parte del RPC per una prima istruttoria (verifiche, indagini amministrative, ecc.); ove necessario, richiesta di chiarimenti al segnalante;
- valutazione dei fatti oggetto della segnalazione da parte del RPC, cui segue la scelta di archiviare (in caso di evidente e manifesta infondatezza) o di inoltrare la suddetta segnalazione, in base alla natura della violazione, al CdA, al direttore della Direzione interessata, all'Ufficio Risorse Umane, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti.

LA TUTELA PRESTATA AL SEGNALATORE DI ILLECITI O IRREGOLARITA' (c. *d. whistleblowing*)

La tutela prestata al *whistleblower* da Biennale

- Al ricorrere dei relativi presupposti, a seguito di segnalazione, viene azionato il procedimento disciplinare. In questo caso, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia indispensabile per la difesa del denunciato.
- Il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria effettuando l'accesso al sistema di gestione, tramite il codice identificativo ricevuto.
- Il procedimento di gestione delle segnalazioni dovrà essere concluso entro 90 giorni dalla ricezione delle stesse, salvo sospensione dei termini per acquisizione della documentazione e/o svolgimento di indagini amministrative relative ai fatti oggetto di segnalazione.



LA DISCIPLINA DEL C.D. WHISTLEBLOWING

Sessione di formazione del personale della «Fondazione La Biennale di Venezia»