

Circolare Interna n. 4792 del 3/7/2023

**IL NUOVO WHISTLEBLOWING, ai sensi del
D.Lgs. 24/2023.**

Fonti

Il cosiddetto Whistleblowing (ossia, la tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro) è stato introdotto nella ns. legislazione dall'art. 51 della Legge 190/2012, che ha inserito l'art. 54-bis all'interno del D.Lgs. 165/2001 recante "Norme Generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", c.d. T.U. Pubblico Impiego.

Con la Direttiva 23/10/2019, n. 2019/1937 il Parlamento europeo ha dettato i nuovi principi generali per siffatta materia che sono poi stati recepiti dal Governo Italiano con il recente D.Lgs. 10/3/2023, n. 24, in attuazione della predetta Direttiva.

Detto D.Lgs. entrerà in vigore a decorrere dal 15/7/2023 con la contestuale abrogazione dell'art. 54-bis, D.Lgs. 165/2001. Fino a tale data resteranno in vigore le disposizioni di cui al suddetto art. 54-bis, D.Lgs. 165/2001.

1) Principi Generali e segnalazione interna

Innanzitutto, il nuovo D.Lgs. succitato amplia l'applicazione del Whistleblowing anche alle aziende private con 50 o più dipendenti.

Rispetto al precedente art. 54-bis, D.Lgs. 165/2001, ora nella P.A. tutti i lavoratori dipendenti, lavoratori e collaboratori esterni che forniscono beni o servizi, liberi professionisti, consulenti ed anche i volontari o tirocinanti retribuiti o non (precedentemente esclusi) possono effettuare segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile.

Il Whistleblower (ossia, il soggetto segnalante) in ARPEA può segnalare l'illecito/violazione, oltre che all'Autorità Giudiziaria o Contabile, al RPCT (Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, che nel ns. caso corrisponde al Direttore), in forma scritta a mezzo dell'apposito canale informatico (che in ARPEA è già presente tramite l'indirizzo mail a ciò dedicato, whistleblowing@arpea.piemonte.it , ad esclusiva lettura del RPCT, utilizzando il modulo allegato alla presente), oppure, tra le altre modalità previste dalla norma, mediante incontro diretto con l'RPCT.

E' stata poi introdotta una nuova figura, quella del Facilitatore, ossia una persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Inoltre, il Whistleblower può procedere anche alla divulgazione pubblica, ossia rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici, comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. In particolare, il segnalante che effettui una divulgazione pubblica beneficerà della protezione prevista dalla normativa di cui trattasi se al momento della divulgazione pubblica stessa ricorrono una delle seguenti condizioni:

- a) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed/od esterna ed alla stessa non è stato dato seguito nei termini previsti;
- b) il segnalante ritiene che la violazione di cui trattasi possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni a Suo carico oppure non possa avere efficace seguito con possibile occultazione o distruzione delle prove oppure qualora vi sia fondato motivo che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'RPCT rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione e fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Tutte le predette informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e, se dotati di proprio sito Internet, come nel ns. caso, dette informazioni devono essere pubblicate in una sezione dedicata del suddetto sito.

2) Il Ruolo dell'ANAC per la segnalazione esterna

Il segnalante (Whistleblower) può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC nelle seguenti 4 casistiche:

- a) all'interno della P.A. non è stata prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna;
- b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa nei termini di cui sopra non ha avuto seguito;

- c) il segnalante ha fondati motivi che se attivasse la segnalazione interna alla stessa non verrebbe dato efficace seguito oppure dalla stessa segnalazione potrebbe derivare un rischio di ritorsione nei suoi confronti;
- d) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC, sentito il Garante Privacy, adotterà entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente D.Lgs. apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

3) Il rapporto con il principio di riservatezza.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi la sua identità non possono essere rivelate, senza il previo consenso espresso e scritto dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare scaturente dalla segnalazione o conseguente alla stessa, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata.

Qualora, però, la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo e sempre previo consenso espresso e scritto della persona segnalante alla rilevazione della propria identità.

La segnalazione è sempre sottratta dal diritto di accesso agli atti e dal diritto civico semplice e generalizzato.

Ogni trattamento di dati personali conseguente alla segnalazione deve avvenire nel rispetto dei principi stabiliti dal Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR).

Tutti i dati personali che manifestamente non siano utili alla gestione di una specifica segnalazione non possono essere raccolti e, qualora raccolti accidentalmente, devono essere immediatamente cancellati.

La P.A. deve individuare misure tecniche ed organizzative finalizzate a garantire un adeguato livello di sicurezza relativamente agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. D.P.I.A.).

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione

stessa e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Qualora la segnalazione venga effettuata oralmente, la stessa, previo consenso espresso e scritto del segnalante, viene documentata e verbalizzata, a cura del personale addetto di ARPEA, scelto dal segnalante in accordo con il RPCT, mediante redazione di apposito verbale. In detta fattispecie, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale stesso dell'incontro a mezzo propria sottoscrizione ed il personale addetto e verbalizzante è sempre tenuto al massimo riserbo ed a non divulgare a terzi le informazioni di cui sia venuto a conoscenza, pena l'instaurazione di un procedimento disciplinare a Suo carico.

4) Aspetti ritorsivi e relative tutele

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione.

Sono esempi di ritorsioni i seguenti: licenziamento o sospensione dal lavoro; retrocessione di grado; mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione delle stipendio e modifica dell'orario di lavoro; adozione di misure disciplinari; note di demerito; coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo; discriminazione, etc..... .

E' istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo Settore (ossia, enti privati che operano per fini di solidarietà sociale e senza scopo di lucro, quali Organizzazioni di volontariato, Associazioni di promozione sociale, etc.....) che forniscono assistenza e misure di sostegno alle persone segnalanti.

Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito e conseguentemente l'ANAC informa immediatamente di ciò il Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri per i relativi provvedimenti di competenza.

Tutti gli atti ritorsivi assunti sono nulli di diritto e, pertanto, in caso di licenziamento, il segnalante ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, le tutele di cui sopra non sono garantite ed alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

5) Sanzioni

L'ANAC, in caso di accertate applicazioni di ritorsioni o di ostacolo alla segnalazione o quando non sono stati istituiti i canali di segnalazione o sono stati violati i principi di riservatezza, applica al RPCT una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 € a 50.000 €.

In materia di Whistleblowing non sono valide le rinunce e le transazioni, integrali o parziali.

Il Direttore e R.P.C.T.
Dott. Angelo Marengo
(Firmato in originale)