



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 19/11/2014
Prot. 31 / 0007373 / MA002.A002

*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Segretariato Generale

Divisione II

Alle Direzioni Generali

LORO SEDI

e, p.c.

Al Gabinetto on.le Ministro

All'Organismo indipendente
di valutazione della performance

LORO SEDI

CdG MA002 A002 10766

Oggetto: Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*) – art.54bis D.lgs 165/01

La Legge n.190 del 6 novembre 2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, al comma 51 dell’art.1, ha introdotto l’art.54bis al D.lgs 165/01, il quale dispone che quando il “...*pubblico dipendente segnala all’autorità giudiziaria o alla Corte dei conti ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misura discriminatoria, diretta o indiretta, aventi effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*”.

La segnalazione corretta di condotte illecite consentirà all’autore della stessa di poter avere, entro certi limiti, anche una garanzia di anonimato; la norma, infatti, dispone altresì che “*nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità del segnalante non può essere rilevata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l’identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell’incolpato.*” ed, inoltre, che “*la denuncia è sottratta all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.*”



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Segretariato Generale

Divisione II

La previsione di siffatta tutela del dipendente è stata quindi declinata nel Piano Triennale di Prevenzione dell'Amministrazione 2013-2016, al Cap.5 p.5.2.3 del documento adottato con Decreto del Ministro del 30.01.2014.

Si fa presente inoltre che il Dipartimento della funzione pubblica, a supporto delle PP.AA, nel mese di aprile c.a, ha pubblicato il modello per la segnalazione degli illeciti a cui questa Amministrazione si è ispirata, in sede di prima applicazione, al fine di consentire il migliore esercizio di quanto disposto dalla richiamata normativa. Si pone, altresì, in evidenza che anche l'Autorità Nazionale Anticorruzione è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114) le segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

In merito, è bene evidenziare che:

- a) la tutela è prevista non per le sole denunce di fatti integranti reato, ma è estesa ad ogni segnalazione di *condotte illecite*;
- b) è necessario, però, che le condotte illecite segnalate siano state apprese *in ragione del rapporto di lavoro*; terminologia che ricomprende senz'altro quanto si è appreso in virtù del proprio ruolo all'interno dell'ufficio, ma anche quelle notizie che si siano conosciute in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale; da escludersi, invece, le informazioni di scienza squisitamente privata, in quanto acquisite al di fuori di ogni legame col mondo lavorativo;
- c) la norma non fornisce alcuna indicazione su quale debba essere il livello di conoscenza dell'illecito; si ritiene pertanto di escludere la tutelabilità di segnalazioni fondate su meri sospetti, nel contempo non si ritiene però indispensabile la certezza che i fatti conosciuti siano avvenuti, commessi da qualcuno ed aventi carattere illecito. Al riguardo, alla stregua della giurisprudenza penale in tema di omessa denuncia di reato *ex art.361 c.p.p.*, si ritiene sufficiente che il dipendente, in base alle sue conoscenze, sia in condizione di ritenere altamente probabile l'essersi verificato un illecito e che esso sia stato commesso da un certo soggetto;
- d) la tutelabilità del dipendente trova, però, un importante limite nella clausola di sussidiarietà posta in apertura dalla norma in esame; invero la tutela è fatta salva “*fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art.2043 del codice civile*”;



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Segretariato Generale

Divisione II

- e) il dipendente pubblico che rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio è, in ogni caso, già obbligato a denunciare i fatti costituenti reato, giusto il disposto degli artt. 361 e 362 c.p. e 331 c.p.p.

Ciò posto, il dipendente che intenderà segnalare illeciti dovrà utilizzare il modello di segnalazione, rinvenibile in formato elettronico nel sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" che debitamente compilato, dovrà essere inviato al seguente indirizzo di posta elettronica: responsabileprevenzionecorruzione@lavoro.gov.it

Il Responsabile della Prevenzione, nonché l'Ufficio Procedimenti Disciplinari appositamente coinvolto, ricevuta la segnalazione, assumeranno, per quanto di competenza, le adeguate iniziative a seconda del caso.

La gestione della segnalazione comporta, a carico di tutti i pertinenti incaricati del trattamento dei dati personali, intuitibili obblighi di particolare riservatezza.

La presente circolare sarà pubblicata, a cura dei competenti uffici, sul sito web istituzionale e nella pagina intranet dell'Amministrazione al fine di garantire la massima diffusione dei contenuti del documento presso tutto il personale.

Si ringrazia per la collaborazione.

IL SEGRETARIO GENERALE

Paolo Fennesi