

## **ART. 1.**

*(Modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti).*

*(Vedi articolo 17) 1. L'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal*

**seguente:**

**« ART. 54-bis – (Tutela del dipendente**

**pubblico che segnala illeciti). – 1. Il pubblico**

**dipendente che nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione in buona fede segnala**

**al responsabile della prevenzione**

**della corruzione di cui all'articolo 1,**

**comma 7, della legge 6 novembre 2012,**

**n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione**

**(ANAC), 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 determinata dalla**

**segnalazione. L'adozione di misure ritenute**

**ritorsive di cui al periodo precedente nei confronti del segnalante**

**è comunicata in ogni caso all'ANAC**

**dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali**

**maggiormente rappresentative nell'amministrazione**

**nella quale le stesse**

**sono state poste in essere. L'ANAC informa**

**il Dipartimento della funzione pubblica**

**o gli altri organismi di garanzia o di**

**disciplina per le attività e gli eventuali**

**provvedimenti di competenza.**

**2. È in buona fede il dipendente pubblico**

**che effettua una segnalazione circostanziata**

**nella ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, che la condotta illecita segnalata si sia**

**verificata. La buona fede è comunque**

**esclusa qualora il segnalante abbia agito**

**con colpa grave. 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, 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. La disciplina di cui al presente**

**articolo si applica anche ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o di incarico, nonché ai lavoratori e ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.**

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

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'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

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'inculpato.

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

**5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni . Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e, , promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.**

**6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte dell'Ente, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile**

che ha adottato tale misura una  
sanzione amministrativa pecuniaria, da  
5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata  
l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero la adozione di  
procedure non conformi a quelle di cui  
al comma 5 l'ANAC applica al responsabile  
la sanzione amministrativa pecuniaria  
da 5.000 a 20.000 euro.

7. Le tutele di cui al presente articolo  
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 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.

8. Qualora al termine del procedimento  
penale, civile o contabile ovvero all'esito  
dell'attività di accertamento dell'ANAC risulti  
l'infondatezza della segnalazione e  
che la stessa non è stata effettuata in  
buona fede, il segnalante è sottoposto a  
procedimento disciplinare dall'Ente di appartenenza,  
al termine del quale, sulla  
base di quanto stabilito dai contratti collettivi,  
può essere irrogata la misura sanzionatoria  
anche del licenziamento senza  
preavviso.

».

## ART. 2.

(*Tutela del dipendente o collaboratore  
che segnala illeciti nel settore privato*).

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 8  
giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono  
inseriti i seguenti:

« 2-bis. I modelli di cui alla lettera a),  
del comma 1, prevedono:  
a) a carico delle persone indicate  
nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b),  
nonché di coloro che, a qualsiasi titolo,  
collaborano con l'ente, l'obbligo di presentare a tutela dell'integrità dell'ente  
segnalazioni circostanziate di condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole  
convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano si siano verificate, rilevanti ai  
sensi del presente decreto o le violazioni  
del modello di organizzazione e gestione  
dell'ente di cui siano venuti a conoscenza  
in ragione delle funzioni svolte;

**b) canali alternativi di segnalazione,**  
di cui almeno uno idoneo a garantire,  
anche con modalità informatiche la riservatezza  
dell'identità del segnalante;  
**c) misure idonee a tutelare l'identità**  
del segnalante e a mantenere la riservatezza  
dell'informazione in ogni contesto  
successivo alla segnalazione, nei limiti in  
cui l'anonimato e la riservatezza siano  
oppontibili per legge;

**d) il divieto di atti di ritorsione o**  
discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti  
del segnalante per motivi collegati,  
direttamente o indirettamente, alla segnalazione,  
fatto salvo il diritto degli aventi  
causa di tutelarsi qualora siano accertate

in capo al segnalante, responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.;

**e) nel sistema disciplinare adottato ai**  
sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei  
confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza  
o compie atti di ritorsione o

discriminatori nei confronti del segnalante.

**2-ter. L'adozione di misure discriminatorie**  
nei confronti dei soggetti che effettuano  
le segnalazioni di cui al comma

**2-bis** può essere denunciata all'ispettorato  
Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti  
di propria competenza, oltre che dal segnalante,  
anche dalla organizzazione sindacale  
indicata dal medesimo.

**2-quater. Il licenziamento ritorsivo o**  
discriminatorio del soggetto segnalante è  
nullo. Sono altresì nulli il mutamento di  
mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del  
codice civile, nonché qualsiasi altra misura  
ritorsiva o discriminatoria adottata nei  
confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.).

Formattato: Non regolare lo spazio  
tra testo asiatico e in alfabeto latino,  
Non regolare lo spazio tra testo asiatico  
e caratteri numerici