

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'incolpato, 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'incolpato.

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 opponibili 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