

## DOMANDE E RISPOSTE: Legge 30 NOVEMBRE 2017 N. 179 "WHISTLEBLOWING"

### 1) Cosa significa la parola WHISTLEBLOWING?

La parola "whistleblower" identifica una persona che denuncia pubblicamente o riferisca alle autorità attività illecite o fraudolente all'interno del governo, di un'organizzazione pubblica o privata o di una società.

Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come nel caso della corruzione e della frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica.

### 2) Quando è stata pubblicata nella G.U. la Legge 30/11/2017 2017 N. 179 WHISTLEBLOWING?

La Legge, 30 NOVEMBRE 2017 n° 179 è stata pubblicata nella G.U. del 14 DICEMBRE 2017 ed è entrata in vigore lo scorso 29 DICEMBRE 2017.

### 3) Qual è il principale cambiamento introdotto dall'entrata in vigore della Legge, 30 NOVEMBRE 2017 n° 179?

I dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro saranno tutelati dall'ordinamento.

### 4) Di quanti articoli si compone la LEGGE 30/11/2017 n. 179 e qual è il suo scopo?

La nuova legge 30/11/2017 N. 179 "WHISTLEBLOWING" si compone di tre articoli e ha come scopo primario quello di garantire la tutela adeguata al lavoratore che segnala illeciti.

### 5) Cosa modifica la nuova Legge 30/11/2017 N. 179 "WHISTLEBLOWING"?

La Legge 30/11/2017 N. 179 "WHISTLEBLOWING" modifica l'art. 54-bis del Decreto Legislativo 165/2001 e integra l'articolo 6 del Decreto Legislativo 231/2001 sul tema del cd. whistleblowing.

Viene modificato l'articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego stabilendo così che il DIPENDENTE che SEGNALE al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile REATI, comportamenti illeciti o abusi di cui è venuto a conoscenza in ambito del suo rapporto di lavoro, NON PUO' ESSERE soggetto a sanzioni, demansionato, LICENZIATO, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni lavorative.

### 6) La Legge 30/11/2017 N. 179 "WHISTLEBLOWING" prevede che in caso di licenziamento, il DIPENDENTE sia REINTEGRATO nel posto di lavoro?

La nuova Legge prevede che il DIPENDENTE sia REINTEGRATO nel posto di lavoro in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi. L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione sarà a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente.

### 7) Chi ha il compito di applicare le "sanzioni" per gli atti discriminatori?

E' l'Anac, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti illeciti, il quale applica all'ente (se responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità.

L'Anac applica anche la sanzione amministrativa da 10.000 (diecimila) a 50.000 (cinquantamila) euro a carico del "responsabile" che non effettua le attività di controllo e analisi delle segnalazioni ricevute.

## **8) Con l'entrata in vigore della legge 30/11/2017 n. 179 in materia di whistleblowing, la "segretezza" dell'identità del denunciante è garantita?**

Non potrà essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. La segnalazione e' sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 07/08/1990 n. 241, e successive modifiche. L'Anac, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, elaborerà linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni promuovendo anche strumenti di crittografia quanto al contenuto della denuncia e alla relativa documentazione per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante

## **9) Con l'entrata in vigore della legge 30/11/2017 n. 179 in materia di whistleblowing, quando avviene il "blocco della tutela" del segnalante degli atti discriminatori?**

L'Art. 1 della legge 30 NOVEMBRE 2017 n. 179, sottolinea che, il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla sua tutela nel caso di condanna del segnalante in

sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

## **10) La legge 30/11/2017 n. 179 Whistleblowing, prevede l'estensione della nuova disposizione al settore privato?**

Le nuove direttive valgono non solo per tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico, ma sono rivolte anche a chi lavora in imprese che forniscono beni e servizi alla Pubblica Amministrazione.

## **11) La legge 30/11/2017 n. 179 Whistleblowing, allarga anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni, relative al Modello di Organizzazione e Gestione 231 dell'Organizzazione con la quale ha in essere un rapporto di lavoro?**

Da quanto previsto dall'Art. 2 della Legge 30/11/2017, n. 179 in materia di whistleblowing, la nuova disciplina coinvolge anche il settore privato nella tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

## **12) Quando si parla di "giusta causa" di rivelazione del segreto d'ufficio nella Legge 30/11/2017 n. 179 in materia di whistleblowing?**

L'Art. 3 del provvedimento introduce, in relazione alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo

di fedeltà all'imprenditore, il PERSEGUIMENTO, da parte del dipendente segnalante illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

### **13) Quali sono le principali novità introdotte dalla Legge 30/11/2017 n. 179 Whistleblowing?**

Le nuove direttive modificano l'Art. 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego in quanto stabiliscono che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente, all'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, NON PUO' essere soggetto a sanzioni, licenziato, trasferito, demansionato o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni lavorative per motivi collegati alla segnalazione.

### **14) Che integrazioni apporta la L. 179/2017 al D.Lgs. 231/2001?**

La L. 179/2017 inserisce all'interno del comma 6 del D.Lgs. 231/2001 i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater.

Il comma 2-bis stabilisce che i Modelli 231 debbano prevedere a) uno o più canali e almeno un canale alternativo di segnalazione di condotte illecite o di violazioni del Mog 231 atti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante; d) sanzioni, all'interno del codice disciplinare, nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua

con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Nel comma 2-ter viene regolata la denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro della adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni.

All'interno del comma 2 -quater si specifica la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, così come sono riconosciuti nulli il mutamento di mansioni e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Infine, 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 lavorative, successivi alla segnalazione, resta dovere del datore di lavoro, dimostrare che tali misure sono basate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

### **15) La L. n. 179/2017 a tutela del "whistleblower" e ad integrazione dell'art. 6 del D.lgs. 231/01 si applica anche agli enti che non hanno adottato il Modello 231?**

Se l'Organizzazione non ha un MOG 231 (Modello di Organizzazione e Gestione), non saranno applicabili i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell'articolo 6 del DLgs. 231/2001.

E' obbligatorio il whistleblowing solo per chi abbia adottato un Mog 231.