

Prot. n. 34611
Struttura QA2

Torino, 16/04/2019

A tutti i Dirigenti

A tutti i Dipendenti

e p.c. Al Segretario Generale
Dott. Mario Spoto

OGGETTO: Legge n. 179/2017 recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. Whistleblowing. Disposizioni attuative.

L'istituto della segnalazione di condotte illecite all'interno dell'ambiente di lavoro, e la connessa adeguata tutela del dipendente pubblico che segnala, è stata prevista in convenzioni internazionali [Onu, Ocse, Consiglio d'Europa] ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea Parlamentare del Consiglio d'Europa.

Il Piano Nazionale Anticorruzione riconduce espressamente l'istituto suddetto e la tutela del dipendente segnalante tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare tra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge e che, quindi, le Pubbliche Amministrazioni devono porre in essere ed attuare.

L'assunzione delle iniziative necessarie deve essere prevista nell'ambito del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione [PTPC].

**VICESEGRETERIA GENERALE
RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

E-mail Segreteria: anticorruzione@cittametropolitana.torino.it

responsabile.trasparenza@cittametropolitana.torino.it

Corso Inghilterra 7 – 10138 TORINO

Tel. 011.8617618 – Fax 011.8614427

Indirizzo PEC: protocollo@cert.cittametropolitana.torino.it

www.cittametropolitana.torino.it

Come è noto, con Decreto della Sindaca Metropolitana n. 27-999/2019 del 31.01.2019 è stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2019 – 2021, documento di programmazione dinamico all'interno del quale è dedicata attenzione all'istituto del *whistleblowing*, vale a dire la situazione di un dipendente pubblico che segnala a chi di competenza condotte potenzialmente illecite, o comunque di abuso, di cui venga a conoscenza in ragione del suo rapporto lavorativo.

Una definizione generalmente accettata di *whistleblowing* è quella di *un atto eticamente orientato* caratterizzato dal denunciare condotte illecite di cui si venga a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di prevenirle o contribuire ad accertarne le responsabilità, se già verificatesi. Il *whistleblowing* rappresenta l'atto individuale del *non conformarsi*, è un atto di resistenza all'assoggettamento, un atto di rottura con il gruppo, con la sua cultura e con i suoi codici sottostanti, è un atto di *volontaria subordinazione* all'interesse pubblico. Con il *whistleblowing* si realizza uno dei più potenti strumenti di trasparenza intesa come controllo, sempre che, evidentemente, se ne configurino i presupposti delineati dalla norma che lo disciplina.

Con la presente nota, che sostituisce la precedente prot. n. 148414/2016 del 20.12.2016, si forniscono disposizioni attuative per la tutela del dipendente o collaboratore che dovesse segnalare illeciti in conformità a quanto previsto dall'articolo 54 bis del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dalla Legge n. 179 del 30.11.2017.

1. Fonti e cornice normativa.

La Legge n. 190/2012 [art. 1 comma 51] ha introdotto nel D. Lgs. n. 165/2001 l'articolo 54 bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti";

l'art. 8 del D.P.R. n. 62/2013 [Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici] ha previsto l'obbligo del dipendente di segnalare al superiore le situazioni di illecito nell'amministrazione, di cui sia venuto a conoscenza;

l'art. 31 comma 1 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114/2014, modificando l'art. 54 bis in parola, ha successivamente previsto anche l'ANAC tra le autorità alle quali il dipendente può rivolgersi per segnalare condotte illecite;

la Determinazione ANAC n. 6/2015 ha dettato le Linee Guida dell'istituto;

quale ultimo recente intervento, l'art. 1 comma 1 della Legge n. 179 del 30.11.2017, entrata in vigore il 29.12.2017, ha modificato l'articolo 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001, prevedendo una serie di tutele per il Whistleblower [segnalante] , muovendo dall'assunto che questi operi da una posizione di debolezza e vulnerabilità, esponendosi a potenziali dinamiche ritorsive.

La nuova formulazione dell'articolo 54 bis stabilisce testualmente, al comma 1, che *il pubblico dipendente il quale, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'articolo 1 comma 7 della Legge n. 190/2012, ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o denuncia 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, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, 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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.*

Rispetto al testo previgente il nuovo dettato prevede, dunque, che il dipendente non segnali più l'illecito al superiore gerarchico bensì al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza [RPCT]. Ancora, l'eventuale adozione di misure ritorsive nei confronti del dipendente segnalante deve essere comunicata non più al Dipartimento della Funzione Pubblica bensì all'ANAC.

La disciplina in argomento, inoltre, per espressa previsione del comma 2 dell'articolo 54 bis, è stata estesa, oltre che ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, anche a quelli degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ex art. 2359 del Codice Civile, nonché ai dipendenti e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Pubblica Amministrazione.

Il comma 1 del modificato articolo 54 bis fornisce gli elementi fondamentali dell'istituto sotto il duplice profilo della dimensione soggettiva del *segnalante* e di quella oggettiva della *segnalazione*.

La dimensione soggettiva è rappresentata dalla circostanza congiunta per la quale il dipendente pubblico deve segnalare nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione e sulla base di una conoscenza dei fatti narrati originata dal

rapporto di lavoro. Il fine della tutela dell'integrità dell'azione amministrativa è un dato fondante anche in virtù di quanto prevede il comma 9, per effetto del quale le tutele previste dall'articolo 54 bis 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. **In altre parole, il segnalante non dovrà utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici o contro l'Amministrazione, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o uffici.**

La **dimensione oggettiva** della segnalazione, vale a dire il suo contenuto, è invece descritta dalla norma in termini di **condotte illecite**.

2. Oggetto delle segnalazioni.

Le situazioni rilevanti, descritte come **condotte illecite**, non si esauriscono nella realizzazione di fatti corruttivi ai sensi del Codice Penale e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, di cui al Titolo II Capo I del libro II del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'attività amministrativa a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Non esiste un elenco tassativo di fattispecie di reato o irregolarità che possano costituire la dimensione oggettiva del *whistleblowing*, ma vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

Solo a titolo meramente esemplificativo, si evidenzia che la segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- che potrebbero configurare ipotesi di reato (es.: peculato, corruzione, concussione, abuso d'ufficio, malversazione a danno dello Stato, rifiuto o omissione d'atti d'ufficio, falso ideologico, falso materiale, turbata libertà degli incanti, frode nelle pubbliche forniture, truffa, furto);
- che potrebbero costituire violazioni ai Codici di comportamento e ai Codici disciplinari (es.: mancato rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza del lavoro e della salute dei lavoratori; utilizzo dei beni - auto, telefono, strumenti informatici - dell'Amministrazione per fini personali);
- che potrebbero consistere in illegittimità o illeciti amministrativi tali da comportare danni patrimoniali all'Ente o ad altra Pubblica Amministrazione o alla collettività.

VICESEGRETARIA GENERALE RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

E-mail Segreteria: anticorruzione@cittametropolitana.torino.it

responsabile.trasparenza@cittametropolitana.torino.it

Corso Inghilterra 7 - 10138 TORINO

Tel. 011.8617618 - Fax 011.8614427

Indirizzo PEC: protocollo@cert.cittametropolitana.torino.it

www.cittametropolitana.torino.it

Il terzo Rapporto Annuale ANAC sul *whistleblowing*, con analisi condotta alla data del 31.05.2018, riporta, in riferimento alla tipologia di condotte illecite segnalate:

- il demansionamento e i trasferimenti illegittimi;
- gli incarichi e le nomine illegittime anche in violazione del D. Lgs. n. 39/2013;
- gli appalti illegittimi;
- i concorsi illegittimi;
- il conflitto di interessi;
- la cattiva gestione delle risorse pubbliche e danno erariale.

Nella segnalazione il *whistleblower* dovrà inserire obbligatoriamente il proprio nome e cognome, tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti narrati, risultando, in ogni caso, indispensabile che la segnalazione sia circostanziata, riguardi condotte riscontrabili e conosciute **direttamente dal dipendente segnalante** e non riportate o riferite da altri soggetti.

Resta, comunque, fermo il distinguo tecnico tra l'ambito più ampio della *segnalazione* [che deve essere indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente o all'ANAC] e la *denuncia* che deve, invece ed alternativamente alla prima, essere indirizzata all'Autorità Giudiziaria ordinaria o a quella contabile, così come restano ferme le disposizioni previste in materia di *denunce anonime*.

3. Procedura per la segnalazione di illeciti.

Il dipendente o il lavoratore o collaboratore di impresa fornitrice di beni o servizi o realizzatrice di opere in favore dell'Ente che intenda segnalare condotte illecite, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con la Città Metropolitana di Torino, deve rappresentare l'illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza [RPCT] secondo una delle seguenti modalità:

prioritariamente tramite invio all'indirizzo di posta elettronica **responsabile.anticorruzione@cittametropolitana.torino.it**, appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni; l'indirizzo di posta elettronica in parola è monitorato esclusivamente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente [RPCT], con il supporto dei suoi uffici;

in via residuale, ed esclusivamente per i dipendenti inquadrati in qualifiche professionali che non contemplino l'utilizzo di ausili informatici e per i lavoratori o collaboratori di impresa fornitrice di beni o servizi o realizzatrice di opere in favore dell'Ente, tramite servizio postale; in tal caso, per garantire la dovuta riservatezza,

VICESEGRETERIA GENERALE RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

E-mail Segreteria: anticorruzione@cittametropolitana.torino.it

responsabile.trasparenza@cittametropolitana.torino.it

Corso Inghilterra 7 – 10138 TORINO

Tel. 011.8617618 – Fax 011.8614427

Indirizzo PEC: protocollo@cert.cittametropolitana.torino.it

www.cittametropolitana.torino.it

occorre che la segnalazione sia inserita in una busta chiusa che all'esterno rechi il seguente indirizzo **“Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Città Metropolitana di Torino – Corso Inghilterra 7 – 10138 Torino”** e, a lato, la dicitura **“RISERVATA PERSONALE”**.

La segnalazione ricevuta secondo le descritte procedure sarà protocollata e custodita con modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza. All'atto del ricevimento della segnalazione, si avrà cura di non rendere conoscibili i dati identificativi del segnalante per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento di accertamento dei fatti segnalati.

L'aspetto procedurale e gestionale in materia di segnalazioni è rilevante per le potenziali ricadute e i potenziali riflessi sanzionatori, in riferimento ai quali il nuovo articolo 54 bis prevede che, qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni o l'adozione di procedure non conformi a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, l'ANAC applichi al Dirigente responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 Euro.

Da ultimo, nel corrente mese di aprile verrà testato dall'Ufficio anticorruzione e trasparenza un software appositamente predisposto per l'Ente: “Whistleblowing Città Metropolitana di Torino”, che consente la trasmissione delle segnalazioni con segretazione del nominativo del segnalante.

Non appena disponibile, verrà attivato un apposito link sulla intranet dell'Ente, attraverso il quale i dipendenti e collaboratori potranno effettuare le segnalazioni direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione, con garanzia di anonimato e interlocuzione diretta, attraverso l'applicativo, con il Responsabile. Verranno comunque fornite tutte le informazioni necessarie all'attivazione dell'applicativo.

Quest'ultima modalità di segnalazione non sostituirà quelle attualmente in atto (posta elettronica e posta ordinaria) bensì costituirà ulteriore strumento di presidio della legalità nell'Ente.

4. Istruttoria e gestione riservata delle segnalazioni.

Quanto all'accertamento dei fatti narrati nella segnalazione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza [RPCT] della Città Metropolitana, con i suoi uffici, all'atto del ricevimento della stessa, provvederà ad avviare con le opportune cautele la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del segnalante.

Il RPCT, nel rispetto della massima riservatezza e dei principi di imparzialità e terzietà, potrà effettuare, avvalendosi eventualmente dei suoi uffici tenuti parimenti alla riservatezza, ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti [indicati dal segnalante] che possano riferire sugli episodi rappresentati.

Il Responsabile potrà eventualmente contattare direttamente il segnalante e riceverlo in un luogo protetto, per garantire la sua massima riservatezza, al fine di acquisire ogni ulteriore tipo di informazione utile circa gli accadimenti oggetto di segnalazione.

La segnalazione, dopo avere subito l'anonimizzazione e l'oscuramento in corrispondenza dei dati identificativi del segnalante, potrà essere trasmessa, a cura del RPCT, nel caso in cui non si ravvisino elementi di manifesta infondatezza dei fatti, ad altri soggetti interessati, per consentire loro le valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative in merito da intraprendere, quali:

- 1) il Dirigente della Struttura in cui si sarebbe/sarebbero verificato/i il/i fatto/i, solo laddove non si configurino ipotesi di reato;
- 2) il Dirigente dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari [UPD] per il profilo di competenza;
- 3) l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei Conti e l'ANAC per i profili di rispettiva competenza.

Nei casi di cui ai punti 1 e 2 la segnalazione verrà trasmessa espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. Ove si renda necessario in sede di eventuale svolgimento del procedimento disciplinare, l'identità verrà comunicata al Dirigente dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari [UPD] il quale dovrà attenersi alle specifiche disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 54 bis.

Nei casi di cui ai punti 1 e 2 le risultanze dell'istruttoria dovranno essere comunicate al RPCT non oltre 30 giorni dalla ricezione della segnalazione, salvo proroga, per giustificato motivo, di ulteriori 15 giorni.

Nel caso di cui al punto 3, cioè di trasmissione all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'articolo 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001.

Qualora, all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione dovesse risultare manifestamente infondata, il RPCT provvederà a disporre l'archiviazione.

Qualora invece, all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, il RPCT dell'Ente, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente Responsabile della Struttura di appartenenza dell'autore dell'accertata violazione, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare, purché la competenza, per la gravità dei fatti, non spetti direttamente all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari [UPD] che, in tal caso, provvederà direttamente;

- a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, nelle fattispecie più gravi, e se sussistono i presupposti di legge;

- ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

Il RPCT, a conclusione degli accertamenti, e comunque entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione, informerà dell'esito degli stessi il segnalante, secondo la modalità dallo stesso prescelta e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione.

Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Il Dirigente che, ai sensi del riformulato art. 54 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, quale superiore gerarchico, dovesse ricevere informazioni da un proprio dipendente di un illecito o di una irregolarità è tenuto a proteggerne l'identità e ad invitarlo a effettuare segnalazione al RPCT, secondo le modalità procedurali indicate al Paragrafo 3.

In caso di omissione relativa all'invito e/o di mancata protezione del segnalante, il Dirigente risponde disciplinarmente, incorrendo, se sussistono i presupposti, nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

5. Possibili intrecci normativi.

Il comma 3 del nuovo articolo 54 bis prevede, quale punto fermo, che l'identità del segnalante non possa essere rivelata.

Potrebbe, tuttavia, accadere che si determini parallelamente una confluenza in ambito di procedimento penale, evenienza nella quale detta identità è coperta dal segreto nei modi e limiti previsti dall'articolo 329 del Codice di Procedura Penale.

Potrebbe, ancora, accadere che si determini parallelamente una confluenza in ambito di procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, evenienza nella quale l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Potrebbe, altresì, accadere che si determini parallelamente una confluenza in ambito di procedimento disciplinare, evenienza nella quale l'identità del segnalante non può essere rivelata nel caso in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione dell'addebito 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 propria identità.

Potrebbe infine accadere che la segnalazione risulti oggetto di una istanza di accesso agli atti, evenienza nella quale il comma 4 dell'articolo 54 bis configura una sottrazione della medesima alle norme in materia di accesso documentale ex articoli 22 e seguenti della Legge n. 241 del 1990 e s.m.i..

Per quanto concerne, infine, la disciplina dell'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale, l'art. 3 della Legge n. 179/2017 ha previsto che, nei casi di segnalazione o denuncia effettuati ai sensi dell'articolo 54 bis del D. Lgs. 165/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle pubbliche amministrazioni nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisca giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del Codice Penale e all'articolo 2105 del Codice Civile. Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

In ogni caso, quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

6. Tutele per il Whistleblower e regime sanzionatorio.

La *ratio* della normativa in esame, che consiste nell'apprestare tutte le possibili garanzie correlate alla *vulnerabilità* del segnalante, sempre che si tratti di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e conoscibili, è evidente nel comma 1

dell'articolo 54 bis, laddove si prevede che il dipendente pubblico segnalante *non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinata dalla segnalazione.*

L'adozione di misure ritenute ritorsive 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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'Autorità applica al Dirigente responsabile dell'adozione della misura ritorsiva una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

E' a carico della Pubblica Amministrazione dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione medesima.

Il segnalante è *reintegrato nel posto di lavoro* in caso di licenziamento *a causa della segnalazione* e sono nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi eventualmente adottati.

7. Estensione normativa.

Il comma 2 dell'articolo 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001 ha esteso la disciplina del *whistleblowing* anche ai dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ex articolo 2359 del Codice Civile, nonché ai dipendenti e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Pubblica Amministrazione.

Si invitano, pertanto, tutti i Dirigenti a porre in essere le iniziative necessarie a promuovere, nei confronti dei predetti lavoratori e/o collaboratori, l'informazione e la conoscenza necessarie circa il tema in oggetto, anche predisponendo apposita informativa, integrativa di quelle già fornite ai predetti soggetti in materia di tutela della privacy e di sicurezza sul luogo di lavoro.

Il Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e della Trasparenza
Dott. Giovanni Monterosso
(f.to digitalmente)