



Ministero dello Sviluppo Economico

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

ALLEGATO 16

Direttiva in materia di *whistleblowing*

1. Premessa

Ai fini dell'integrità della Pubblica Amministrazione e della correttezza e legittimità dell'azione amministrativa, da tempo l'ordinamento giuridico richiede ai pubblici dipendenti di essere parte attiva nella denuncia di eventuali comportamenti illegittimi di cui siano venuti a conoscenza in ragione del ruolo amministrativo ricoperto.

In particolare, gli articoli 361 e 362 del Codice Penale prevedono precise sanzioni nei confronti del pubblico ufficiale e dell'incaricato di pubblico servizio che omettano o ritardino di denunciare all'autorità giudiziaria, o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, "un reato di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni".

Ciò naturalmente al fine di promuovere un "controllo diffuso" sulla correttezza delle attività amministrative, in particolare da parte di chi ne abbia specifica conoscenza.

2. Sintetico inquadramento generale in materia di *whistleblowing*

Come noto, l'istituto del *whistleblowing* è stato introdotto dall'art. 1, c. 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190 – c.d. "Legge Severino" – successivamente integrato dal d.l. 24 giugno 2014, n. 90, e da ultimo modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.

È stato, così, inserito all'interno del d.lgs. 165/2001 – c.d. "Testo unico pubblico impiego" – l'art. 54-*bis*. Ai sensi di tale disposizione il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ovvero 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 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 per gli eventuali provvedimenti di competenza.

La norma puntualizza che la disciplina in oggetto si riferisce anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica e prevede una serie di garanzie a tutela della riservatezza dei dati del segnalante e che eventuali misure discriminatorie nei confronti di questi siano punite dall'ANAC con sanzioni amministrative pecuniarie e che gli eventuali atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente siano nulli.

L'identità del segnalante è fortemente tutelata: nell'ambito del procedimento penale, 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, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria e nell'ambito del procedimento disciplinare non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. La stessa è, inoltre, sottratta ad ogni forma di accesso documentale o civico.

L'art. 3 della Legge 179/2017 prevede, inoltre, una clausola di esonero dalla responsabilità nel caso il segnalante riveli un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà o fedeltà.

La materia è stata recentemente disciplinata dall'ANAC con la Delibera 9 giugno 2021, n. 469, recante “Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*)”, alla quale si rinvia per quanto non esplicitato nella presente Direttiva.

In tali Linee guida l'Autorità Nazionale Anticorruzione ribadisce che possono effettuare segnalazioni con le garanzie e le esclusioni di responsabilità prima ricordate i dipendenti di pubbliche amministrazioni, ma anche lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi nel caso di irregolarità o illeciti relativi alle amministrazioni per le quali l'impresa opera

e che il destinatario della segnalazione di *whistleblowing* all'interno dell'Amministrazione sia unicamente il RPCT, altresì prevedendo che “Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio superiore gerarchico, dirigente o funzionario) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del *whistleblower* vanno inoltrate al RPCT dell'amministrazione in cui si è verificato l'illecito” (par. 2 Del. 469/2021).

Le Linee guida ANAC richiedono che le segnalazioni siano effettuate secondo le procedure stabilite in ogni Amministrazione, siano il più possibile circostanziate, anche allegando documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, e che non possano essere anonime, pur prevedendo che eventuali segnalazioni anonime o che provengano da soggetti estranei alla P.A. possano essere comunque considerate dall'Amministrazione nei procedimenti di vigilanza “ordinari” (parr. 2.3 e 2.4).

3. Indicazioni operative

In attuazione di quanto prescritto dall'art. 54-*bis* del d.lgs. 165/2001 e dalla Delibera ANAC 469/2021, è stata resa disponibile la Piattaforma MISE per la segnalazione di illeciti, disponibile al link <https://whistleblowing.mise.gov.it/#/>, assieme ad uno specifico Manuale Operativo, predisposto per la corretta compilazione dei campi all'indirizzo https://www.mise.gov.it/images/stories/trasparenza/2021/MANUALE_MISE_17112021_WHISTLEBLOWER.pdf). La piattaforma è stata mutuata dal modello messo a disposizione dall'ANAC e garantisce i più alti livelli di sicurezza informatica e riservatezza grazie ai sistemi crittografici utilizzati. Si veda, al riguardo, la nota del RPCT a tutti i Centri di responsabilità del 25 novembre 2021, prot. n. 419.

La suddetta Piattaforma costituisce la “forma ordinaria” delle denunce all'interno del Mise (ferma restando la possibilità di *whistleblowing* all'ANAC, all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile utilizzando le rispettive piattaforme e procedure), al fine della loro piena riservatezza e tutela ai sensi dell'art. 54-*bis*.

In estrema sintesi, e rinviando al relativo manuale per maggiori indicazioni operative, si evidenzia in primo luogo che il “denunciante” deve essere un dipendente MiSE ovvero un lavoratore o collaboratore di imprese private fornitrici di beni o servizi al Ministero. Sono al riguardo richiesti dati personali, la qualifica e mansione lavorativa all’epoca dei fatti segnalati e informazioni sull’Ufficio di appartenenza.

Effettuata la segnalazione, il *whistleblower* riceverà il “codice di segnalazione” (*Key code*) necessario per visionare lo stato di avanzamento della segnalazione e interagire con il RPCT.

È prevista la possibilità di segnalazioni anonime, che però non godranno delle tutele di cui all’art. 54-*bis* e saranno “comunque considerate dall’Amministrazione o dall’Autorità nei procedimenti di vigilanza ordinari” (cfr. Del. ANAC 469/2021 par. 2.4).

Viene richiesta una sintetica descrizione dei fatti, con possibilità di allegare documenti e *files*.

Attraverso il “codice di segnalazione” (*Key code*) sarà, infine, possibile monitorare lo stato di avanzamento della segnalazione, integrare la segnalazione effettuata, anche inserendo i propri dati anagrafici qualora non fosse stato fatto in precedenza, e scambiare messaggi riservati con il ricevente, che sarà unicamente il RPCT.