

PUBBLICO

PRIVATO

LA SEGNALAZIONE



Il dipendente pubblico (a questi sono parificati anche i dipendenti dei fornitori) può denunciare alla magistratura, al responsabile della prevenzione della corruzione, all'Autorità nazionale anticorruzione, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza per effetto del proprio rapporto di lavoro. Caduta la necessità della buona fede, è conservato l'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione

Il lavoratore impiegato in un'impresa privata, a tutela dell'integrità dell'ente, può effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite. Le condotte tuttavia devono essere rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Possono anche essere segnalate violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui il lavoratore è venuto a conoscenza per le funzioni svolte;

IL DIVIETO



Il lavoratore non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per effetto della segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata sempre all'Anac dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative

È espressamente introdotto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Le misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo

L'ANONIMATO



Nell'ambito del procedimento penale, l'identità è coperta dal segreto nei limiti previsti dal codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento davanti alla Corte dei conti, l'identità non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito è fondata su accertamenti ulteriori rispetto alla segnalazione

La legge interviene sul decreto 231 del 2001, prevedendo che i modelli organizzativi devono prevedere canali attraverso cui effettuare le segnalazioni, tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante; inoltre dovrà essere introdotto almeno un canale alternativo di segnalazione tale da garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante

LE SANZIONI



Se viene accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'Anac, l'adozione di misure discriminatorie, 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. L'eventuale licenziamento è nullo e il lavoratore va reintegrato. Al datore di lavoro il compito di spiegare la legittimità della misura

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono poi nulli il cambiamento di mansioni e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, misure organizzative con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnalazione, dimostrarne la legittimità

LE GARANZIE



Le tutele complessive predisposte dalla legge approvata ieri non sono però garantite nei casi in cui è 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 oppure la sua responsabilità civile, sempre per lo stesso titolo, ma soltanto nei casi di dolo o colpa grave

Anche su questo punto, a fare da bussola sono i modelli organizzativi adottati sulla base del decreto 231. Già è stabilito che nei modelli siano previste adeguate misure sanzionatorie per la mancata osservanza, ora si stabilisce che nel sistema disciplinare ci deve essere un bilanciamento: a sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante si affiancano misure contro chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate