



Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Roma, 26/03/2018

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 54

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati n.1

OGGETTO: **Legge 30 novembre 2017, n. 179, 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". Disposizioni attuative.**

SOMMARIO: *Con la presente circolare si forniscono disposizioni per la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, in attuazione delle nuove norme di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001, così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179. Le indicazioni della presente circolare sostituiscono quelle già fornite con la circolare n. 109 del 17.9.2014.*

Indice:

1. Quadro normativo
2. Procedura per la segnalazione di illeciti
3. Oggetto delle segnalazioni
4. Gestione riservata delle segnalazioni
5. Procedura per la segnalazione di misure discriminatorie
6. Segnalazione di illeciti da parte di collaboratori dell'Istituto
7. Pubblicazioni

1. Quadro normativo

La legge 30 novembre 2017, n. 179, 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*", entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, nonché l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e ha integrato la normativa in tema di obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

La nuova formulazione del citato articolo 54-bis prevede quanto segue.

"Il pubblico dipendente che, 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 6 novembre 2012, n. 190, 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" (Art. 54-bis, comma 1).

Rispetto all'originaria formulazione del citato articolo, la nuova normativa prevede, dunque, che, nell'ambito della propria amministrazione di appartenenza, il dipendente non segnali più l'illecito al "*superiore gerarchico*", bensì al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Inoltre, l'eventuale adozione di misure ritorsive deve essere denunciata non più al Dipartimento della funzione pubblica, bensì all'ANAC.

Il segnalante è "*reintegrato nel posto di lavoro*" in caso di licenziamento "*a motivo della segnalazione*" e sono nulli tutti "*gli atti discriminatori o ritorsivi*" eventualmente adottati. L'onere di "*dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione*" è a carico dell'amministrazione (art. 54-bis, commi 7 e 8).

Sono previsti regimi sanzionatori al ricorrere delle seguenti fattispecie (art. 54-bis, comma 6):

- "*l'adozione di misure discriminatorie*";
- "*l'assenza*", all'interno dell'amministrazione, "*di procedure per l'inoltrare e la gestione delle segnalazioni*";
- "*il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni*".

"L'identità del segnalante non può essere rivelata". Nell'ambito del procedimento penale, detta identità "è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale", mentre nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti "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" (art. 54-bis, comma 3).

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni (art. 54-bis, comma 4).

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" (art. 54-bis, comma 9).

Le disposizioni dell'articolo 54-bis si applicano ai dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell'articolo 2359 c.c., nonché *"ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica"* (art. 54-bis, comma 2).

Per quanto concerne la *"disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale"*, l'articolo 3 della citata legge n. 179/2017 prevede che, nei casi di segnalazione o denuncia effettuati ai sensi dell'articolo 54-bis, *"il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche [...] nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce 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"* (art. 3, comma 1). 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 (art. 3, comma 2).

"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" (art. 3, comma 3).

In considerazione del mutato quadro normativo, con la presente circolare si forniscono le seguenti indicazioni, che sostituiscono integralmente quelle di cui alla circolare n. 109/2014. La modifica normativa introdotta dalla legge n. 179/2017 richiederà altresì l'aggiornamento del Codice di comportamento, adottato con Determinazione commissariale n. 181/2014.

2. Procedura per la segnalazione di illeciti

Il dipendente che intenda segnalare condotte illecite, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con l'Istituto, può rappresentare l'illecito al Responsabile della prevenzione, della corruzione e della trasparenza (di seguito Responsabile) mediante il *"modulo per la segnalazione di condotte illecite"* (allegato n. 1), rinvenibile in formato elettronico nella pagina intranet della Direzione centrale audit, trasparenza e anticorruzione, che, debitamente compilato e sottoscritto, dovrà essere inviato al seguente indirizzo di posta elettronica: segnalazioneilleciti@inps.it. Il modulo è compilabile on line.

Fermo restando quanto sopra, si comunica che la procedura informatica per la segnalazione degli illeciti, di cui al messaggio n. 1480 del 5 aprile 2016, non è al momento utilizzabile, in quanto oggetto di aggiornamenti finalizzati a renderla conforme alle novità normative. Si fa riserva di comunicare la prossima riattivazione della stessa.

3. Oggetto delle segnalazioni

La segnalazione deve riguardare situazioni di illecito intese quali abusi delle funzioni di servizio, anche non rilevanti penalmente, posti in essere o anche soltanto tentati da parte di dipendenti dell'Istituto, per il perseguimento di interessi privati, con danno, anche soltanto d'immagine, per l'Istituto medesimo.

La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione. Sono escluse dal procedimento in argomento le segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi.

Devono costituire oggetto di segnalazione anche le situazioni di illecito rilevate a carico di collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'amministrazione.

4. Gestione riservata delle segnalazioni

Il Responsabile svolge una prima istruttoria sui fatti segnalati, avvalendosi di un minimo numero indispensabile di dipendenti, comunque nominativamente individuati.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile potrà inoltrare la segnalazione a soggetti terzi, per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza, quali

1. il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto o della struttura sovraordinata, solo laddove non vi siano ipotesi di reato,
2. il dirigente responsabile della Funzione di Coordinamento ispettivo della Direzione centrale Risorse Umane,
3. il Capo dell'Ufficio dei procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa,
4. l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'ANAC.

Nei casi di cui ai punti A., B. e C. 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 di procedimento disciplinare, l'identità verrà comunicata al suddetto Capo dell'Ufficio competente, il quale dovrà attenersi alle specifiche disposizioni di cui all'articolo 54-*bis*, comma 3, menzionate in premessa.

In ogni caso tutti i dipendenti dell'Istituto interessati dalla gestione delle segnalazioni si intendono, per tali attività, "*incaricati del trattamento*" dei dati personali ai sensi dell'articolo 30 del d.lgs. n. 196/2003 e, in quanto tali, devono attenersi al rispetto delle istruzioni e linee guida indicate nell'allegato 2 alla circolare n. 123 del 2015, nonché di quelle più specifiche, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dal Responsabile all'atto del loro coinvolgimento.

E' fatto salvo, in ogni caso, l'adempimento, da parte del Responsabile e/o dei predetti soggetti, degli obblighi di legge cui non è opponibile il diritto all'anonimato del segnalante.

Il Responsabile provvede a fornire riscontro al segnalante in merito agli esiti della segnalazione.

5. Procedura per la segnalazione di misure discriminatorie

Il dipendente segnalante è tutelato da qualsiasi misura sanzionatoria, discriminatoria o comunque ritorsiva determinata dalla segnalazione.

L'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive deve essere comunicata all'ANAC dal segnalante medesimo o dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nell'Istituto.

6. Segnalazione di illeciti da parte di collaboratori dell'Istituto

Come evidenziato in premessa, ai sensi dell'articolo 54-*bis*, comma 2, le tutele previste dall'articolo stesso si applicano anche ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Istituto, nel caso in cui gli stessi segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto con l'INPS.

Fermo restando quanto sopra, l'Istituto garantisce le modalità di "*gestione riservata delle segnalazioni*" di cui al paragrafo 4 della presente circolare anche ai consulenti e collaboratori esterni, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, che segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto con l'Istituto.

La segnalazione di illeciti da parte dei predetti soggetti dovrà essere inoltrata al Responsabile tramite il citato "*modulo per la segnalazione di condotte illecite*", debitamente compilato e sottoscritto, da inviarsi alla casella di posta elettronica segnalazioneilleciti@inps.it. Il modulo è pubblicato nella sottosezione "*Altri contenuti – prevenzione della corruzione*" della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale ed è compilabile on line.

7. Pubblicazioni

La presente circolare, nonché l'indirizzo di posta elettronica e il "*modulo per la segnalazione di condotte illecite*" nella stessa richiamati, sono pubblicati nella rete Intranet e sul sito web dell'Istituto, come già precisato ai precedenti paragrafi 2 e 6.

Nel rammentare, infine, che i Codici di comportamento sanciscono, a carico di tutti i dipendenti e collaboratori, l'obbligo di segnalazione degli illeciti, si evidenzia che le tutele di cui alla presente circolare si applicano in caso di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e conoscibili.

La presente circolare deve essere portata a conoscenza di tutto il personale con le consuete modalità e notificata al personale assente dal servizio per periodi di lunga durata mediante raccomandata con avviso di ricevimento.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele