

# Linee guida aggiornate whistleblowing: la perdita delle tutele nel corso del procedimento ANAC

Scritto da Interdata Cuzzola | 22/07/2021

Concludiamo la disamina delle nuove linee guida ANAC approvate con Delibera n. 469 del 9 giugno scorso, trattando la perdita delle tutele nel corso del procedimento ANAC.

Il comma 9 dell'art. 54-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) stabilisce che la tutela non è più garantita nel caso in cui il *whistleblower* non svolga la segnalazione in buona fede, precisando che la protezione per quest'ultimo viene meno ove sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o per quelli comunque commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

Quando nei confronti del *whistleblower* viene avviato un procedimento penale per i suddetti reati, il procedimento penale e il procedimento sanzionatorio innanzi all'Autorità procedono separatamente.

Il procedimento sanzionatorio avviato da ANAC si arresta nel caso in cui il *whistleblower* sia condannato, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia o diffamazione ovvero per i reati commessi con la segnalazione, in quanto improcedibile ai sensi del co. 9, art. 54-bis, poiché non gode più delle tutele previste dalla norma. Pertanto, anche la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso e il dipendente può essere sanzionato disciplinarmente.

Laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dall'art. 54-bis solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione e/o commessi con la segnalazione.

Per una corretta applicazione del comma 9 dell'art. 54-bis, l'Autorità precisa che l'amministrazione, qualora ritenga che il *whistleblower* abbia posto in essere, attraverso la segnalazione presentata, una condotta calunniosa, diffamatoria o, in generale, penalmente rilevante, non potrà sanzionare il dipendente per tali motivi; solo dove intervenga, in sede giudiziaria, l'accertamento della responsabilità per dolo o colpa grave, l'amministrazione potrà sanzionare disciplinarmente il segnalante. Diversamente opinando, l'amministrazione si sostituirebbe all'accertamento giurisdizionale, disapplicando arbitrariamente il comma 9 dell'art 54-bis e, più in generale, le tutele previste da tale norma.