L'art. 1 della L. n. 179 del 30/11/2017 sostituisce e amplia (si passa da quattro a nove commi) l'art. 54 bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" del D.Lgs. n.165/2001, introducendo quale destinatario, per la segnalazione di illeciti, anche il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Rispetto a quanto precedentemente previsto, il personale – incluso anche quello delle aziende che hanno ricevuto appalti dalla P.A. (comma 2) – che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro non può essere demansionato oltre che sanzionato, licenziato, trasferito o sottoposto a misure ritorsive che abbiano effetto sulle condizioni di lavoro (comma 1); ciò non vale per segnalazioni che diano luogo a calunnia o diffamazione ovvero ad accertamento della responsabilità civile e nei casi di dolo o colpa grave: se emergesse la mancanza di buona fede, il segnalante sarebbe passibile anche di licenziamento senza preavviso (comma 9).

Eventuali misure discriminatorie saranno valutate dall'Anac e dagli altri organismi di garanzia per l'adozione delle relative sanzioni o di altri provvedimenti (comma 6).

Il nuovo testo non prevede la possibilità di segnalazioni in forma anonima, limitandosi a dettare un'articolata disciplina per limitare o ritardare la rivelazione dell'identità del segnalante nell'ambito dei diversi procedimenti (penale, contabile, disciplinare) (comma 5). L'Anac curerà la predisposizione di linee guida per garantire la riservatezza delle segnalazioni nelle diverse fasi (comma 5). Sono previste sanzioni da parte dell'Anac per l'applicazione non corretta delle procedure (comma 6).

La norma precisa che è a carico del datore di lavoro pubblico dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dal datore di lavoro pubblico sono nulli (comma 7) e il segnalante ha diritto, se licenziato, a essere reintegrato nel posto di lavoro e al risarcimento per gli eventuali danni secondo la disciplina dettata dal D.Lgs. n. 23 del 2015 (comma 8).

Prima della modifica dell'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 ad opera della L. 179/2017, La Provincia di Pescara, in attuazione delle indicazioni fornite dall'ANAC con determinazione n. 6 del 28.04.2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (C.D. whistleblower)", con decreto del Presidente n. 104 del 2/12/2015 ha approvato il "Regolamento del procedimento di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", nel quale vengono assicurate le misure cautelari a tutela del dipendente. Tale regolamento rimane in vigore per le parti che non contrastano con la normativa di cui alla citata legge n. 179/2017.

Per tutto quanto non definito in questa sede in materia di tutela del segnalante, si fa rinvio alle disposizioni normative vigenti, nonché alla deliberazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (C.D. whistleblower)" ed alle ulteriori disposizioni in materia.

Si precisa inoltre che la Provincia di Pescara ha istituito la casella di posta elettronica: segnalazioni@provincia.pescara.it, gestita direttamente dal RPC, utilizzabile dal dipendente che ritenga opportuno denunciare fenomeni corruttivi.