

## COMMISSIONI RIUNITE

### II (Giustizia) e XI (Lavoro pubblico e privato)

#### S O M M A R I O

##### SEDE REFERENTE:

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. C. 3365-B approvata dalla Camera e modificata dal Senato (*Esame e rinvio*) ..... 13

##### SEDE REFERENTE

Martedì 24 ottobre 2017. — Presidenza del presidente della II Commissione, Donatella FERRANTI. — Interviene il sottosegretario alla giustizia Cosimo Maria Ferri.

##### La seduta comincia alle 13.50.

**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.**

**C. 3365-B approvata dalla Camera e modificata dal Senato.**

(*Esame e rinvio*).

Le Commissioni iniziano l'esame del provvedimento in oggetto.

Francesca BUSINAROLO (M5S), relatrice per la II Commissione, anche a nome della relatrice per la XI Commissione, onorevole Casellato, impossibilitata a partecipare alla seduta odierna, fa presente che la proposta di legge in discussione, approvata dalla Camera il 21 gennaio 2016 e modificata dal Senato il 18 ottobre 2017, riguarda il c.d. *whistleblowing*, espressione

con cui si designa la segnalazione di attività illecite nell'amministrazione pubblica o in aziende private, da parte del dipendente che ne venga a conoscenza.

Segnala che il provvedimento integra la vigente normativa concernente la tutela dei lavoratori del settore pubblico che segnalino illeciti e introduce forme di tutela anche per i lavoratori del settore privato.

Al riguardo, rammenta che tale tutela è prevista da numerosi atti internazionali, come la Convenzione ONU contro la corruzione del 2003 (articolo 33), ratificata dall'Italia con la legge n. 116 del 2009, e la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla corruzione (articolo 9), ratificata con la legge n. 112 del 2012; la necessità di analoga protezione si ritrova nelle raccomandazioni del *Working group on bribery*, incaricato del monitoraggio sull'attuazione della convenzione Ocse del 1997 sulla lotta alla corruzione degli impiegati pubblici nelle operazioni economiche internazionali (ratificata con legge n. 300/2000), nelle raccomandazioni del GRECO (il Groupe d'Etats contre la corruption), organo del Consiglio d'Europa deputato al controllo dell'adeguamento degli Stati alle misure anti-corruzione; nonché dal G-20

*Anti-corruption working group*, costituito in ambito Ocse, che ha predisposto i *Guiding principles for whistleblower protection legislation*.

Evidenza che è peraltro odierna la concomitanza dell'esame del provvedimento in titolo con il voto di una risoluzione al Parlamento europeo sul medesimo tema, ovvero sull'implementazione a livello comunitario, e quindi presso gli ordinamenti di ciascuno Stato membro, di una stringente normativa a tutela dei *whistleblowers*.

Rileva che nell'ordinamento italiano, la legge n. 190 del 2012 (recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) ha introdotto, in relazione alla sola pubblica amministrazione, una prima disciplina sulla protezione del dipendente pubblico che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo ruolo di dipendente pubblico. La legge citata legge 190 ha, infatti, introdotto nel Testo unico del pubblico impiego (decreto legislativo n. 165 del 2001) l'articolo 54-bis. Tale articolo (come modificato dal decreto-legge n. 90 del 2014) prevede che « fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia ». Il medesimo articolo 54-bis prevede che, in sede disciplinare, l'identità del segnalante non possa essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Invece, quando la contestazione sia fondata (in tutto o in parte) sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata

ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Rammenta che l'adozione di misure discriminatorie va segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse misure sono state poste in essere. A tutela del dipendente viene, infine, stabilito che le segnalazioni siano sottratte al diritto di accesso di cui alla legge n. 241 del 1990. L'attuale Piano nazionale anticorruzione (PNA), al par 3.1.11, prevede che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. L'adozione delle iniziative necessarie deve essere prevista nell'ambito del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) come intervento da realizzare con tempestività. L'Autorità nazionale anticorruzione, all'esito di una consultazione pubblica conclusasi nel marzo 2015, ha emanato (Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* del 14 maggio 2015) specifiche Linee guida per le pubbliche amministrazioni in merito ai modelli da adottare per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

Fa presente che, su un piano più generale, obblighi di segnalazione di reati da parte del pubblico ufficiale che ne sia venuto a conoscenza nell'esercizio o a causa delle sue funzioni sono previsti dall'articolo 361 del codice penale: l'omissione o il ritardo di denuncia all'autorità giudiziaria, o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, comporta la pena della multa da 30 a 516 euro; la pena è invece la reclusione fino ad un anno, se il colpevole è un ufficiale o un agente di polizia giudiziaria che ha avuto comunque notizia di un reato del quale doveva fare rapporto. Il profilo su cui la proposta di legge interviene è la protezione del dipendente che segnali illeciti, rispetto a misure discriminatorie o comunque pe-

nalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente, sia pubblico che privato.

Ciò premesso, in riferimento al contenuto della proposta C. 3365-B, come modificata dall'altro ramo del Parlamento, segnala che l'articolo 1 sostituisce l'articolo 54-*bis* del Testo unico del pubblico impiego (decreto legislativo n. 165 del 2001) e concerne la tutela del dipendente del settore pubblico. La nuova disciplina così proposta prevede, anzitutto, che colui il quale, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente (individuato, di norma, tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio; negli enti locali, è individuato, di norma, nel segretario, salva diversa e motivata determinazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012) o all'Autorità nazionale anticorruzione ovvero denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non possa essere, per motivi collegati alla segnalazione, soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro. L'ambito della segnalazione, comunque sottratta al diritto d'accesso agli atti previsto dalla legge n. 241 del 1990, risulta il medesimo rispetto a quello di cui al vigente articolo 54-*bis* del Testo unico del pubblico impiego, riferendosi a « condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza » il dipendente pubblico. L'adozione eventuale delle misure discriminatorie va comunicata dall'interessato o dai sindacati più rappresentativi all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), la quale a sua volta ne dà comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica e agli altri organismi di garanzia, per le determinazioni di competenza.

Evidenzia, in particolare, nel nuovo testo dell'articolo 54-*bis*, che: riguardo ai possibili soggetti destinatari della segnalazione, è sostituito il riferimento al « superiore gerarchico » con quello del responsabile della prevenzione della corruzione e

della trasparenza (il riferimento anche alla trasparenza è frutto di una integrazione del Senato avente natura di coordinamento con la definizione dello stesso responsabile ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge anticorruzione, n. 190/2012 e dell'articolo 43 del decreto legislativo n. 33/2013); resta ferma l'ipotesi di segnalazione all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) o di denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile (comma 1); sotto il profilo soggettivo, il Senato ha soppresso l'estensione della disciplina ai « collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o di incarico », già prevista nel testo approvato dalla Camera; di converso, la disciplina dell'articolo 54-*bis* riguarda – oltre che i dipendenti della pubblica amministrazione, nell'accezione allargata di cui all'articolo 1, comma 2, del TU del pubblico impiego, ivi compreso il personale in regime di diritto pubblico – anche i dipendenti degli enti pubblici economici, quelli degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico (secondo la nozione di società controllata di cui all'articolo 2359 del codice civile), i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica (comma 2); il Senato ha soppresso la locuzione « a qualsiasi titolo », riferita ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi, e ha sostituito con la preposizione articolata « delle » la preposizione semplice « di » riferita alle stesse imprese fornitrici, utilizzata nel testo approvato dalla Camera; sotto il profilo oggettivo, si specifica che l'ambito di applicazione riguarda le segnalazioni o denunce effettuate nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione. Una modifica approvata dal Senato ha soppresso, rispetto al testo approvato dalla Camera, il requisito della « buona fede » dell'autore della segnalazione o denuncia (comma 2); quest'ultimo definiva, ai fini della nuova disciplina, la buona fede come la ragionevole convinzione, fondata su elementi di fatto, che la condotta illecita si fosse verificata e prevedeva che la buona fede fosse, in ogni caso, esclusa qualora il

segnalante avesse agito con colpa grave; il Senato ha conseguentemente soppresso la definizione legislativa di « buona fede »; viene sancito il divieto di rivelare l'identità del segnalante illecito, oltre che nel procedimento disciplinare, anche in quello penale e contabile. Nel procedimento penale, la segretezza dell'identità è coperta in relazione e nei limiti del segreto degli atti d'indagine di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. Nel processo contabile, l'identità non può essere rivelata fino alla fine della fase istruttoria. Nel procedimento disciplinare, rimane confermato che l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso (sempre che la contestazione disciplinare sia basata su elementi diversi da quelli su cui si basa la segnalazione); tuttavia, se la contestazione disciplinare sia fondata (anche solo parzialmente) sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata dietro consenso del segnalante, diversamente rimanendo inutilizzabile la segnalazione, ai fini del procedimento disciplinare (comma 3). La scelta di fondo è, ad ogni modo, l'esclusione di segnalazioni in forma anonima. È confermato che la riservatezza della segnalazione importa la sua sottrazione all'accesso amministrativo quale disciplinato dalla legge n. 241 del 1990 (comma 4); viene affidata all'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, la predisposizione di linee guida per la presentazione e gestione delle segnalazioni che garantiscano la riservatezza del dipendente segnalante; si prevedono a tal fine modalità informatiche e, « ove possibile », strumenti di crittografia a garanzia della riservatezza del segnalante (comma 5). Si ricorda che l'ANAC ha già adottato linee guida sui suddetti profili con la determina n. 6 del 28 aprile 2015, « Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower) »; se durante l'istruttoria dell'ANAC sia accertata l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del dipendente, l'Autorità anticorruzione irroga una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del responsabile da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili

di responsabilità. Il Senato ha sostituito il riferimento all'ente, quale soggetto che ha adottato le misure discriminatorie, con quello a « una delle amministrazioni pubbliche » o « uno degli enti di cui al comma 2 ». All'adozione di procedure non conformi alle citate linee guida o all'assenza di procedure per la gestione delle segnalazioni consegue una sanzione da 10.000 a 50.000 (il limite edittale è stato aumentato dal Senato; il testo approvato dalla Camera prevedeva una sanzione da 5.000 a 20.000 euro); il Senato ha, poi, introdotto un nuovo illecito: l'ANAC applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del responsabile, nel caso di mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. L'ANAC determina la misura della sanzione, tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione cui si riferisce la segnalazione. Nel registrare favorevolmente l'inasprimento del quadro sanzionatorio così come delineato dal Senato, laddove si valutassero profili di eccessiva rigidità, rileva che è il caso di ricordare che, nel sistema statunitense, gli atti ritorsivi posti in essere dal datore di lavoro sono configurati come reato e puniti con pene detentive fino a 10 anni e con sanzioni pecuniarie di importo fino a 250.000 dollari; il Senato ha aggiunto due nuove disposizioni: in base al comma 7 spetta all'amministrazione o all'ente l'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione e gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli; la disposizione non specifica quindi su chi gravi l'onere di provare il carattere discriminatorio o ritorsivo delle misure, mentre graverebbe sull'amministrazione dimostrare l'insussistenza del nesso tra tali misure e la segnalazione. Inoltre, la formulazione letterale relativa alla nullità non specifica che si tratta esclusivamente degli atti discriminatori o ritorsivi adottati a seguito della segnalazione. Nonostante il tenore letterale della disposizione, in fine, non pare che l'avvenuta dimostrazione da parte dell'amministrazione possa autoriz-

zare l'adozione di atti discriminatori o ritorsivi da parte dell'amministrazione per ragioni diverse dalla segnalazione di illeciti; il comma 8, introdotto dal Senato, prevede il diritto del segnalante licenziato alla reintegra nel posto di lavoro da parte del giudice, al risarcimento del danno subito e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti dalla data di licenziamento a quella di reintegrazione; a tal fine è stabilita l'applicazione alle pubbliche amministrazioni dell'articolo 2 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183); è prevista una clausola di esclusione, non modificata rispetto al testo della Camera, in base cui le tutele non sono garantite alle segnalazioni rispetto alle quali sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque reati commessi con la denuncia del medesimo segnalante ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave (comma 9, già comma 7 del testo approvato dalla Camera; disposizione analoga è contenuta nel vigente articolo 54-bis del Testo unico del pubblico impiego, dove, tuttavia, è necessaria la definitività della sentenza e non è presente il richiamo ai reati commessi con la denuncia); è stata soppressa dal Senato la disposizione (ex comma 8) secondo la quale, ove al termine del procedimento (penale, civile o contabile) o all'esito dell'attività di accertamento dell'ANAC risulti l'infondatezza della segnalazione e l'assenza di buona fede da parte del segnalante, questi è sottoposto a procedimento disciplinare che, secondo quanto previsto dai contratti collettivi, può concludersi anche con il licenziamento senza preavviso.

Rammenta che l'articolo 2 della proposta di legge estende al settore privato, attraverso modifiche al decreto legislativo n. 231 del 2001 (Responsabilità amministrativa degli enti), la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti (o violazioni relative al modello di organizza-

zione e gestione dell'ente) di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio. Evidenzia che tale articolo consta di un'unica disposizione di modifica dell'articolo 6 del decreto legislativo 231, con riguardo ai modelli di organizzazione e di gestione dell'ente idonei a prevenire reati. In particolare, sono aggiunti all'articolo 6 tre nuovi commi: 2-bis, 2-ter e 2-quater. Il comma 2-bis, relativo ai requisiti dei modelli di organizzazione e gestione dell'ente, è stato complessivamente riformulato dal Senato e prevede uno o più canali che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente (e a coloro che da questi siano sottoposti a direzione o vigilanza), segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Rispetto al testo trasmesso dalla Camera, fa presente che il Senato: ha escluso i collaboratori a qualsiasi titolo dell'ente dagli obblighi di segnalazione; ha previsto che i modelli di organizzazione dell'ente – anziché l'obbligo dei dirigenti e loro sottoposti di presentare direttamente le segnalazioni – debbano prevedere l'attivazione di uno o più canali che consentano la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell'integrità dell'ente; tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Mentre il testo della Camera richiedeva che i modelli di organizzazione debbano prevedere canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante « anche » con modalità informatiche, il testo del Senato prevede che vi debba essere « almeno un canale » alternativo, idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche (nel testo del Senato la modalità informatica è dunque uno strumento necessario, e non eventuale, del canale alternativo a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante); ha precisato che le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del modello di organizza-

zazione e gestione dell'ente) – escluso anche qui il requisito della buona fede – debbano fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti (è espunto il riferimento alla «ragionevole convinzione» dell'illiceità delle condotte); ha soppresso la previsione secondo cui i modelli di organizzazione debbono prevedere misure volte a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere in ogni contesto la riservatezza dell'informazione dopo la segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge (tali misure sono infatti ricondotte al sistema disciplinare previsto dall'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto legislativo n. 231 del 2001); è stabilito, quindi, che i modelli di organizzazione debbano prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante (il testo-Camera prevedeva, in tale ambito, di sanzionare – oltre che la violazione degli obblighi di riservatezza – anche gli atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante, ipotesi che sono evidentemente state ritenute estranee all'ambito disciplinare); ha introdotto l'obbligo di sanzionare chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate; confermando il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, ha soppresso la previsione che fa salvo il diritto degli aventi causa a tutelarsi quando siano accertate responsabilità penali o civili a carico del segnalante relative alla falsità della dichiarazione.

Evidenzia che non sono, invece, stati oggetto di modifiche da parte del Senato i commi 2-ter e 2-quater dell'articolo 6. Il comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all'ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza, oltre che da parte dell'interessato, anche da parte dell'organizzazione sindacale indicata dal medesimo (non è, quindi, previsto un obbligo di denuncia); non è invece prevista la denuncia relativa a misure di

ritorsione. Il comma 2-quater sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Rileva che, come nel settore pubblico è onere del datore di lavoro – in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di misure con effetti negativi sulle condizioni di lavoro (siano esse demansionamento, licenziamento, trasferimento, altra misura organizzativa), successive alla segnalazione – dimostrare che l'adozione di tali misure siano estranee alla segnalazione mossa dal dipendente.

Fa presente che l'articolo 3 è stato introdotto nel corso dell'esame al Senato. La nuova disposizione, con riguardo alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico (articolo 54-bis del d.lgs. 165/2001) o privato (articolo 6 del d.lgs. 231/2001), introduce come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio (articolo 326 c.p.), del segreto professionale (articolo 622 c.p.), del segreto scientifico e industriale (articolo 623 c.p.) nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore da parte del prestatore di lavoro (articolo 2105 c.c.) il perseguimento, da parte del dipendente pubblico o privato che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni (sia pubbliche che private) nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni. La giusta causa della rivelazione sembra sostanzialmente operare come scriminante, nel presupposto che vi sia un interesse preminente (in tal caso l'interesse all'integrità delle amministrazioni) che impone o consente tale rivelazione. Si rammenta che la Corte costituzionale (sent. 5/2004) ha affermato che « formule quali « senza giustificato motivo », « senza giusta causa », « senza necessità », « arbitrariamente » e formule ad essa equivalenti od omologhe sono destinate in linea di massima a fungere da « valvola di sicurezza » del meccanismo repressivo, evitando che la sanzione penale scatti – in

assenza di cause di giustificazione vere e proprie – allorché l'osservanza del precetto appaia concretamente « inesigibile » in ragione, a seconda dei casi, di situazioni ostative a carattere soggettivo od oggettivo, di obblighi di segno contrario, ovvero della necessità di tutelare gli interessi confliggenti, con rango pari o superiore rispetto a quello protetto dalla norma incriminatrice, in un ragionevole bilanciamento di valori. Nella giurisprudenza di merito (T. Napoli 15.1.2003) si afferma che affinché sussista la giusta causa della rivelazione di segreti professionali è necessario sussista un interesse positivamente valutato sul piano etico-sociale, proporzionato a quello posto in pericolo dalla rivelazione, e che la rivelazione costituisca l'unico mezzo per evitare il pregiudizio dell'interesse riconoscibile in capo all'autore della stessa ». La giusta causa non opera ove 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 (comma 2). Si prevede, infine, che, 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 (comma 3). Il comma 3 costituisce quindi una eccezione rispetto alla sussistenza della giusta causa. In presenza di modalità eccedenti rispetto alle finalità

della eliminazione dell'illecito non troverebbe più applicazione la giusta causa e sussisterebbe la fattispecie di reato a tutela del segreto.

Conclusivamente, in qualità di relatrice, nonché di prima firmataria dell'originaria proposta di legge, auspica che il provvedimento possa ricevere, anche nel corso di questa terza lettura, il più ampio consenso possibile tra i colleghi, nella convinzione che l'approvazione di un'autentica tutela per i *whistleblowers* rappresenterebbe motivo di orgoglio per l'intero Parlamento, quale tangibile contributo del Legislatore per il contrasto alla corruzione nel nostro Paese.

Donatella FERRANTI, *presidente*, d'intesa con il presidente della XI Commissione, onorevole Damiano, nessun altro chiedendo di intervenire, dichiara concluso l'esame preliminare e fissa il termine per la presentazione degli emendamenti al provvedimento in titolo alle ore 16 di giovedì 26 ottobre prossimo.

Marialuisa GNECCHI (PD), unendosi alla relatrice nell'auspicare l'approvazione definitiva e rapida del provvedimento, concorda con la proposta della presidente, pur sottolineando che il ristretto ambito di riferimento per le eventuali proposte di modifica avrebbe permesso di fissare un termine anche più breve.

Donatella FERRANTI, *presidente*, nessun altro chiedendo di intervenire, rinvia, il seguito dell'esame ad altra seduta.

**La seduta termina alle 14.10.**