



Prot. 36283/2014 del 02/12/2014

**Ai Dirigenti di settore  
Al Dirigente dei servizi informatici  
LL.SS.**

**e.p.c. al Sig. Sindaco  
Sede**

**DIRETTIVA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING ED ISTRUZIONI IN MATERIA DI SISTEMI DI SEGNALAZIONE,  
AI SENSI DELL'ART. 54 BIS DEL D.lg. N.165/2001**

L' art. 1, comma 51, della L. 190 del 28/11/2012 ha introdotto un nuovo articolo (il 54-bis) nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, la cui rubrica così recita "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti":

*"1 . Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta e, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*

*2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora 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.*

*3. L'adozione di misure discriminatorie è 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 sono state poste in essere.*

*4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni*

I principi in argomento sono stati richiamati, poi, dall'articolo 13, comma 8, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013, secondo il quale, il dirigente *" nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rivelata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001"*.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, con proprio orientamento n. 42/2014 in data 25 giugno 2014, ha stabilito che *"l'anonimato del dipendente che ha segnalato condotte illecite, ai sensi dell'art. 54 bis del d. lgs. n. 165/2001, deve essere tutelato anche nei confronti dell'organo di vertice dell'amministrazione, salvo il caso in cui il segnalante presti il proprio consenso o nel caso in cui, nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, la constatazione dell'addebito sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione medesima e la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato"*

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) , in merito, ha previsto che ( e tali indicazioni sono state recepite all'interno del piano della prevenzione della corruzione - PTPC):



CITTA' DI  
SAN GIORGIO A CREMANO  
**Segreteria Generale**

Piazza Vittorio Emanuele II, 10 6 80046 San Giorgio a Cremano (NA) telefono 0815654407 6 0815654408 - FAX 0815654443

- l'obbligo di riservatezza in merito all'identità del segnalante ed al contenuto della segnalazione grava su tutti coloro che ricevono, vengono a conoscenza o gestiscono la segnalazione medesima, nell'ambito e al di fuori del procedimento disciplinare;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza determina responsabilità disciplinare, ed eventuale responsabilità penale e civile;
- il dipendente segnalante, eventualmente vittima di comportamenti discriminatori, può rivolgersi, per le iniziative di competenza, al Responsabile della prevenzione della corruzione;
- anche i collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Ente, sono tenuti a segnalare eventuali situazioni di illecito rilevate nell'Amministrazione.

Ora,fermo restando quanto sopra precisato, al fine di fornire indicazioni di dettaglio in merito alla attuazione delle garanzie utili a sollecitare l'apporto dei dipendenti, nonché degli eventuali collaboratori, del Comune, al fine della emersione delle fattispecie di illecito, si ritiene opportuno:

- precisare le modalità con cui, eventualmente, inoltrare le segnalazioni concernenti gli illeciti e le eventuali misure discriminatorie subite dal dipendente segnalante;
- evidenziare gli aspetti procedurali afferenti la gestione riservata delle segnalazioni di illecito;
- definire un apposito modulo eventualmente utilizzabile per segnalare gli illeciti;
- divulgare, attraverso la rete comunale e il sito web, i principi fondamentali della tutela offerta dall'Amministrazione al dipendente che segnala illeciti, in attuazione del citato art. 54 bis del d. lgs. n. 165/2001, disponendo la pubblicazione della presente circolare;

A tal fine, mi corre l'obbligo di precisare che Il dipendente che voglia segnalare condotte illecite, delle quali è venuto a conoscenza, in ragione del rapporto di servizio con l'Ente, può:

- segnalare l'illecito al dirigente del settore di appartenenza;
- ove l'illecito dovesse riguardare il dirigente responsabile del settore di appartenenza stesso, o il dipendente ritenga, comunque, che sussistano ragioni che ostano all'inoltro della segnalazione al dirigente medesimo, può inoltrare la segnalazione direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione ;

La segnalazione in argomento può essere effettuata, dal dipendente:

- attraverso una dichiarazione debitamente sottoscritta, contenente tutti gli elementi utili a consentire la migliore comprensione dai fatti
- attraverso dichiarazione verbale che deve essere raccolta per iscritto e fatta sottoscrivere al segnalante;
- attraverso il "modulo per la segnalazione di "condotte illecite", debitamente sottoscritto (all. n.1). Detto modulo consente l'acquisizione delle notizie fondamentali, utili all'espletamento delle attività di valutazione e di approfondimento, da parte dell'amministrazione.

Il soggetto ricevente, investito della segnalazione, deve:

- verificare preliminarmente la propria competenza alla ricezione della segnalazione, interessando, in caso contrario, il soggetto competente;
- ove competente, prendere personalmente in carico la segnalazione, adottando le predisposizioni utili a tutelare l'identità del segnalante, e procedere nel rispetto delle norme di legge e di regolamento;
- informare il Responsabile della prevenzione della corruzione, inviando, allo stesso, copia della segnalazione ricevuta.

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'Ente, per il perseguimento di interessi privati, con danno, anche soltanto di immagine, per l'Ente stesso.



Sono logicamente escluse, dalla presente procedura, le segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste relative alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori o colleghi.

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

I dirigenti, chiamati a ricevere e/o trattare la segnalazione pervenuta, devono porre in essere tutti gli adempimenti istruttori e le ulteriori iniziative, all'uopo, ritenute necessarie.

I soggetti stessi rivestono il ruolo di "incaricati del trattamento dei dati personali" secondo le disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali (d.lgs. n. 196/03), e devono assicurare l'anonimato del segnalante ed la trattazione della segnalazione:

- osservando criteri di riservatezza;
- nel pieno rispetto delle misure di sicurezza, custodendo e controllando i dati oggetto di trattamento, in modo tale da evitare rischi anche accidentali, di distruzione, perdita, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito.

Nel ricordare la disciplina di cui all'art. 54 bis del d. lgs. n. 165/2001, in tema di tutela dell'identità del segnalante, e ferma restando la preclusione all'accesso, ai sensi delle disposizioni di cui alla legge n. 241/1990, prevista dalle disposizioni di cui al citato articolo 54 bis, comma 4, la segnalazione dovrà essere inserita agli atti del fascicolo disciplinare, messo a disposizione dell'incolpato, omettendo il nominativo del segnalante, salvo diversa previsione di legge.

E', comunque, fatto salvo l'adempimento, da parte dei predetti dirigenti di settore, degli obblighi di legge e regolamento cui non è opponibile il diritto all'anonimato del segnalante, come recentemente indicato dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, nell'orientamento n. 42/2014.

Il dipendente segnalante deve essere tutelato da qualsiasi misura discriminatoria, rappresentata da azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di possibile ritorsione che possa contribuire a determinare condizioni di lavoro non tollerabili.

Il dipendente che ritenga di aver subito o di subire discriminazioni a causa di una segnalazione di illecito effettuata, deve darne immediatamente notizia circostanziata, per iscritto, al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione è rimessa la valutazione della sussistenza degli elementi per:

- effettuare una segnalazione disciplinare a carico del soggetto responsabile della discriminazione;
- interessare il dirigente del settore in cui presta servizio il dipendente che ha, eventualmente, operato la discriminazione, al fine dell'adozione di tutte le iniziative utili a porre fine ed a rimediare agli effetti negativi della discriminazione stessa;
- informare, dell'accaduto, l'Ispettorato della Funzione Pubblica.

La medesima tutela è riservata al dipendente che denuncia gli illeciti all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei conti, il quale può rivolgersi, con le stesse modalità, al Responsabile della prevenzione della corruzione.



---

Piazza Vittorio Emanuele II, 10 6 80046 San Giorgio a Cremano (NA) telefono 0815654407 6 0815654408 - FAX 0815654443

Ritengo opportuno precisare che non esiste una lista tassativa di fattispecie integranti ipotesi di reato o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Funzione primaria della segnalazione è infatti quella di portare all'attenzione dei soggetti preposti i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione è quindi prima di tutto uno strumento preventivo. Vengono considerate infatti rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi o irregolarità a danno dell'interesse pubblico. Il whistleblowing non deve pertanto riguardare le lamentele di carattere personale del segnalante.

Come già previsto dal citato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, anche per i collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Ente, vige l'obbligo di segnalare eventuali situazioni di illecito rilevate all'interno della amministrazione. La segnalazione dovrà essere effettuata tramite il precitato "modulo per la segnalazione di condotte illecite", debitamente sottoscritto.

Dispongo la pubblicazione sul sito web dell'Ente dei principi fondamentali della normativa in argomento, della presente circolare ed il "modulo per la segnalazione di condotte illecite", richiamati nella presente circolare.

Voglio, ancora, ricordare che la vigente normativa, in materia, pone, a carico di tutti i dipendenti, l'obbligo di segnalare gli illeciti ed evidenziare che la tutela in argomento si applica solo in caso di segnalazioni provenienti da dipendenti individuabili e riconoscibili.

Vi invito, infine, a voler far conoscere i contenuti della presente circolare a tutto il personale dipendente ed, all'uopo, incarico il dirigente dei servizi informatici a volerne pubblicare copia sul sito dell'Ente e nella sezione "amministrazione trasparente", creando, a riguardo, uno specifico link.

A disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

F.to Il Responsabile della prevenzione della corruzione  
Il Segretario Generale  
Pasquale Incarnato



**MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. whistleblower)**

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) e il codice di comportamento prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'Ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE: \_\_\_\_\_

QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE: \_\_\_\_\_

SEDE/UFFICIO DI SERVIZIO: \_\_\_\_\_

TEL/CELL \_\_\_\_\_ E-MAIL \_\_\_\_\_

DATA/PERIODO in cui si è verificato il fatto: gg/mm/aaaa \_\_\_\_\_

LUOGO FISICO in cui si è verificato il fatto: \_\_\_\_\_

❖ UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) \_\_\_\_\_

❖ ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo) \_\_\_\_\_

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO:

- ❖ penalmente rilevanti;
- ❖ poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- ❖ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- ❖ suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione;
- ❖ altro (specificare)

DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

1 Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

2 La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale e al Comitato Unico di Garanzia \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

AUTORE/I DEL FATTO

1. \_\_\_\_\_



CITTA' DI  
SAN GIORGIO A CREMANO  
**Segreteria Generale**

Piazza Vittorio Emanuele II, 10 6 80046 San Giorgio a Cremano (NA) telefono 0815654407 6 0815654408 - FAX 0815654443

2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**LUOGO, DATA E FIRMA**

(Allegare copia del documento di identità in corso di validità se non inviato PEC e firma digitale)

La segnalazione può essere presentata:

Si comunica che è possibile usare i seguenti recapiti in ordine di preferenza per qualsiasi segnalazione che sia inerente l'anticorruzione;

Si ricorda che il Segretario comunale è individuato dal Sindaco e dalla Legge n.190/2012 come responsabile della prevenzione e repressione dei fenomeni illeciti ;

Le segnalazioni anonime non possono essere prese in considerazione che la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Per comunicazioni o segnalazioni

1. email [segretario.generale@e-cremano.it](mailto:segretario.generale@e-cremano.it)
2. PEC privata: [p.incarnato@cremano.telecompost.it](mailto:p.incarnato@cremano.telecompost.it)