



Comune di Pozzuoli  
(Città Metropolitana di Napoli)

SEGRETERIA GENERALE

## Misure per la segnalazione di illeciti e per la tutela del dipendente del Comune di Pozzuoli che segnala illeciti (c.d. whistleblower)

La legge n. 190/2012 ha introdotto nel nostro ordinamento la misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

La disciplina è stata modificata con il recente intervento del legislatore che ha riscritto le regole per la "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (art. 1, della legge 30.11.2017, n. 179 che ha sostituito l'art. 54-bis del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165).

In particolare, il citato art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, al comma 1, dispone 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."*

L'art. 54 bis comma 2 del d.lgs. 165/2001 dispone che *"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."*

Per *whistleblower* si intende il dipendente pubblico che in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa segnala violazioni o irregolarità a cui abbia assistito, commesse ai danni dell'interesse pubblico, agli organi legittimati a intervenire.

Con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 l'Autorità nazionale Anticorruzione ANAC ha adottato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" che forniscono indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono approntare per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti, proponendo altresì un modello procedurale.

Con il presente documento il Comune di Pozzuoli adotta le prime misure procedurali e i primi accorgimenti organizzativi e tecnici utili a garantire la tutela del dipendente che intende segnalare condotte illecite riguardanti situazioni di cui sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

### 1. Soggetti

Possono presentare la segnalazione di un illecito o un'irregolarità i dipendenti del Comune di Pozzuoli.

Le segnalazioni sono indirizzate direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione (RPPC) che cura la procedura adottando le misure necessarie a garantirne la riservatezza.

## 2. Oggetto della segnalazione

Ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 il dipendente pubblico può segnalare le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Tra queste rientrano a titolo esemplificativo:

- le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – *a prescindere dalla rilevanza penale del fatto* – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero di beni pubblici, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*;
- gravi violazioni al codice di comportamento;
- fatti, comportamenti e azioni che configurino il realizzarsi, in astratto, di una fattispecie rientrante tra i delitti contro la P.A. di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia, ad esempio: le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice, ecc.), per i quali restano attive le forme di tutela già previste dall'ordinamento

La segnalazione deve essere circostanziata tramite l'indicazione di tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dell'esposto e riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti, nonché contenere tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente l'autore o gli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni sono presentate utilizzando il modello all'uopo predisposto e scaricabile dall'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente"; modello che verrà aggiornato periodicamente a cura del RPC.

L'istituto non deve essere utilizzato per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici o contro l'Amministrazione, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o uffici.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni anonime.

## 3. Modalità per l'inoltro della segnalazione

Il dipendente che intende effettuare la segnalazione dovrà utilizzare l'apposito modulo online reso disponibile nella sezione Amministrazione Trasparente sottosezione "Altri contenuti – Corruzione" del sito internet dell'ente.

Nel modulo devono essere indicati tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto che consentano di accertarne la fondatezza come descritta al punto 2, incluse le generalità del soggetto che effettua la segnalazione.

Alla segnalazione potranno essere allegati documenti ritenuti interessanti anche ai fini delle opportune verifiche da parte dell'Amministrazione in merito alle vicende segnalate.

Il modulo e gli eventuali documenti allegati sono inviati ad una casella di posta elettronica appositamente costituita ([whistleblowing@pec2.comune.pozzuoli.na.it](mailto:whistleblowing@pec2.comune.pozzuoli.na.it)) e con accesso riservato al solo RPC, il quale può espressamente individuare un collaboratore che gestisce la casella ed effettua le registrazioni.

Le segnalazioni pervenute saranno registrate in apposito registro riservato.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione comunica, entro il termine di conclusione del procedimento, al segnalante le risultanze della sua istruttoria e gli eventuali atti e attività intraprese in merito alla segnalazione stessa.

## 4. Attività di verifica della fondatezza delle segnalazioni

Il RPC, all'atto di ricevimento della segnalazione, provvede ad avviare una prima sommaria istruttoria interna.

Se indispensabile, può richiedere chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, adottando le opportune cautele finalizzate a garantire la massima riservatezza e, in particolare, a preservare l'anonimato del segnalante..

Sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti: dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto; Ufficio Procedimenti Disciplinari; Autorità giudiziaria; Corte dei conti; ANAC; Dipartimento della Funzione Pubblica.

Qualora lo ritenga utile può investire della questione i dirigenti di altre strutture organizzative, in modalità di "collegio", avendo cura di mantenere del tutto riservata l'identità del segnalante.

L'attività di gestione delle segnalazioni dovrà concludersi entro il termine di 120 giorni dalla data di ricezione della segnalazione.

La trasmissione della segnalazione a soggetti interni all'amministrazione avviene previo oscuramento dei dati identificativi del segnalante e con la sola indicazione del contenuto. Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della Funzione Pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

## **5. Tutela del segnalante (*whistleblower*)**

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto, dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva da tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione, salve le comunicazioni che per legge o in base al P.N.A. devono essere effettuate.

In base all' art. 54 bis comma 4 del d.lgs. 165/2001, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli *articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241*, e successive modificazioni.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La tutela del segnalante non trova applicazione quando la segnalazione contenga informazioni false e nel caso sia stata resa con dolo o colpa grave, nonché nelle ipotesi di reato di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

## **6. Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante**

Il dipendente che effettua una segnalazione riconducibile alla fattispecie di cui al presente documento non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia.

Ogni forma di ritorsione o discriminazione deve essere contrastata e tempestivamente segnalata al RPC.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC) che valuta la fondatezza e i possibili interventi per ripristinare la situazione o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e per perseguire, disciplinarmente, l'autore della discriminazione.

L'adozione di misure discriminatorie a seguito di *whistleblowing*, che abbia avuto anche come destinatario il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC), può essere altresì segnalata direttamente, ai sensi dell'art. 54-bis comma 3 del d.lgs. 165/2001, al Dipartimento della Funzione

Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o per il tramite delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione.

## **8. Disposizioni finali**

Il RPC rende conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge 190/2012.

Le modalità procedurali definite all'interno del presente documento potranno essere sottoposte a verifica e revisione, anche periodica, da parte dell'Amministrazione in sede di aggiornamento del PTPCT ovvero con specifica deliberazione della giunta comunale al fine di colmare eventuali lacune o per migliorarne l'efficacia e la funzionalità.

dott. Matteo Sperandeo  
RPC Comune di Pozzuoli