



COMUNE DI MOZZAGROGNA  
MEDAGLIA D'ARGENTO AL MERITO CIVILE  
Provincia di Chieti - Abruzzo

Gemellato con il Comune  
di Pelousey(Fr)



C.A.P. 66030 Tel. 0872-60011 – Fax 0872 578583 – [info@comunemozzagrogna.it](mailto:info@comunemozzagrogna.it) P.IVA 00251720694

Prot. N. 7555

Fossacesia 12/12/2014

OGGETTO: Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito (c.d. whistleblower)

- Ai Sigg. Responsabili dei Settori

E p.c. Al Sig. Sindaco

LORO SEDI

L'art. 1 comma 51 della legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, ha introdotto con l'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 una disposizione per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

La norma così recita:

- Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia e 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.
- 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.
- 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 poste in essere.
- La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni

Si tratta di una norma che introduce una misura di tutela finalizzata a consentire l'emersione di casi particolari di illeciti, che non verrebbero a galla nel caso in cui il dipendente omettesse di effettuare la segnalazione di illecito per timore di subire conseguenze pregiudiziali.

È questo l'istituto giuridico, già collaudato, anche se con modalità diverse, negli Stati Uniti e in Gran Bretagna, con il termine *whistleblowing*.

Il *whistleblower* è il lavoratore che, durante l'attività lavorativa, rileva un illecito e decide di segnalarlo.

Competente a ricevere segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro è oltre che il superiore gerarchico, e del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, l'autorità giudiziaria o la Corte dei Conti, ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114 anche l'Autorità Nazionale Anticorruzione (all'indirizzo [whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:whistleblowing@anticorruzione.it))

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per avere effettuato una segnalazione di illecito ne dà notizia circostanziata al responsabile della Prevenzione.

Il Responsabile della Prevenzione valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- Al Responsabile cui è assegnato il dipendente che ha operato la discriminazione, affinché valuti tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi;
- All' U.P.D., per i procedimenti di competenza, affinché valuti la sussistenza degli estremi ed avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- All'Ufficio legale affinché valuti la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Ente.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per avere effettuato una segnalazione di illecito può darne notizia all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali presenti nell'amministrazione, e agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione in sede civile, amministrativa e penale.

Sono prese in considerazione segnalazioni anonime solo se complete, precise, sufficientemente dettagliate, circostanziate, verificabili senza ledere i diritti, anche alla riservatezza, del soggetto segnalato e riguardanti reati o atti, fatti e comportamenti a danno dell'interesse pubblico.

Le segnalazioni riservate e anonime sono inviate al Responsabile della Prevenzione.

I Responsabili di Settore hanno l'onere della diffusione della presente direttiva a tutto il personale che presta servizio, a vario titolo, presso le rispettive strutture organizzative.



Il Segretario Comunale  
Responsabile della prevenzione della corruzione  
Dott.ssa Evelina Di Fabio