



**Comune di Lecco**

Prot.n. 49570 del 28 agosto 2014

Ai Signori Dirigenti e  
Dipendenti Comunali

E p.c.  
Sig. Sindaco

**OGGETTO: Direttiva circa l'applicazione dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., introdotto dalla Legge n. 190/2012; tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.**

Come è noto, la legge 6 novembre 2012 n. 190 ha prescritto l'attuazione di una serie di misure finalizzate a favorire l'emersione, la prevenzione e la repressione di fenomeni corruttivi e di illegalità nell'ambito della pubblica amministrazione.

Tra le misure volte a favorire in particolare l'emersione di tali fenomeni corruttivi e di illegalità, l'art. 1, comma 51, della Legge n. 190 ha prescritto una specifica forma di tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti, disponendo l'inserimento del seguente art. 54-bis nel D.Lgs. n. 165/2001:

*"1. 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, 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.*

*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 articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".*

L'art. 8 del D.P.R. 16 aprile 2003, n. 62 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici) prescrive inoltre che il dipendente *"...fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza"*.

In attuazione delle predette disposizioni legislative, l'art. 8 – Prevenzione della corruzione - del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Lecco, approvato con deliberazione della G.C. n. 211 del 23.12.2013, prescrive quanto segue:

" .....omissis....."

4. Ogni dipendente segnala in via riservata al proprio dirigente, di propria iniziativa, eventuali situazioni di illecito nell'ente di cui sia venuto a conoscenza e ogni caso ritenuto rilevante ai fini di cui al presente articolo. Il dirigente cura la trasmissione al segretario generale che, in qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le segnalazioni.

5. Se la segnalazione riguarda il comportamento di un dirigente essa è trasmessa direttamente al segretario generale.

6. Le segnalazioni effettuate da un dirigente vengono indirizzate al segretario generale.

7. Il destinatario delle segnalazioni di cui ai commi 3, 4 e 5 adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

8. 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. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e integrazioni.

9. L'ente garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'ente. A tale fine, il soggetto il cui comportamento è oggetto di segnalazione non può irrogare personalmente sanzioni disciplinari né può disporre (salva richiesta dell'interessato oppure disposizione del proprio superiore gerarchico) il trasferimento ad altre mansioni o ad altro ufficio nei confronti del soggetto segnalante”.

Relativamente all'attuazione del comma 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, della Legge n. 190/2012, Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del Comune di Lecco, in conformità a quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione, prescrive l'attuazione della seguente misura obbligatoria:

*“Adozione delle seguenti misure per la tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: introduzione obbligo di segretezza e sperimentazione di un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni”.*

.....

#### **MODALITA' DI SEGNALAZIONE CONDOTTE ILLECITE**

Le segnalazioni dei dipendenti devono essere presentate al Comune di Lecco con una delle modalità di seguito indicate e saranno gestite dall'ente in modo tale da tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs n. 165 del 2001.

#### **1 – PRESENTAZIONE SEGNALAZIONE SECONDO APPOSITO MODELLO ALLEGATO**

- A supporto delle pubbliche amministrazioni, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha predisposto e pubblicato sul proprio sito il modello, allegato a far parte integrante della presente direttiva, che i dipendenti delle p.a. stesse devono utilizzare per la segnalazione degli illeciti ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs n. 165 del 2001.
- I dipendenti del Comune di Lecco devono quindi compilare e sottoscrivere l'allegato modello per segnalare condotte illecite, di cui vengano a conoscenza in ragione del loro rapporto di lavoro presso il Comune stesso, quali in particolare: fatti di corruzione ed altri reati contro la p.a., fatti di supposto danno erariale e illeciti amministrativi.

## **A) Trasmissione segnalazione a mezzo servizio postale**

- A.1 La segnalazione del dipendente, redatta mediante la compilazione e la sottoscrizione dell'allegato modello può essere trasmessa in formato cartaceo tramite il servizio postale esterno, o tramite la posta comunale interna, in busta chiusa indirizzata al dirigente competente (al proprio dirigente se il segnalante è un dipendente e se la sua segnalazione non riguarda il comportamento di un dirigente) o al segretario generale (se trattasi di una segnalazione riguardante il comportamento di un dirigente o se il segnalante è un dirigente) come prescritto dall'art. 8, commi 4-5-6, del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Lecco.
- A.2 Su tale busta chiusa deve essere riportata ben in evidenza la dicitura "Segnalazione Riservata ai sensi della Legge n. 190/2012" sotto la denominazione del destinatario; sulla medesima busta non deve invece essere riportata l'indicazione del mittente.
- A.3 Il Servizio Protocollo non deve aprire tale busta chiusa, limitandosi a registrarne il ricevimento, e deve assegnare la predetta busta chiusa al destinatario.

## **B) Trasmissione segnalazione tramite posta elettronica**

La medesima segnalazione, compilata e sottoscritta con l'impiego dell'allegato modello, può essere inviata dal dipendente via posta elettronica come segue:

- B.1 nei casi previsti dall'art. 8, comma 4, del Codice di Comportamento dei dipendenti comunali il dipendente deve inviare la segnalazione via e-mail al proprio dirigente;
- B.2 nei casi previsti dall'art. 8, comma 5, del Codice di Comportamento dei dipendenti comunali il dipendente deve inviare la segnalazione al Segretario Generale/Responsabile della Prevenzione della Corruzione al seguente indirizzo e-mail appositamente istituito: anticorruzione@comune.lecco.it;
- B.3 nei casi previsti dall'art. 8, comma 6, del Codice di Comportamento dei dipendenti comunali il dirigente deve inviare la segnalazione al Segretario Generale/Responsabile della Prevenzione della Corruzione al seguente indirizzo e-mail appositamente istituito: anticorruzione@comune.lecco.it.

## **2 – PRESENTAZIONE SEGNALAZIONE VERBALE**

Qualora una segnalazione venga presentata verbalmente dal dipendente o dal dirigente ad uno dei destinatari previsti dall'art. 8 del Codice di Comportamento dei dipendenti comunali, il medesimo destinatario dovrà verbalizzare in forma scritta il ricevimento e il contenuto di tale dichiarazione; il relativo verbale dovrà essere sottoscritto dal destinatario e dal segnalante.

## **3 – PROSSIMA ATTIVAZIONE DI UN PROCEDIMENTO INFORMATICO PER INOLTRO SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE**

E' attualmente allo studio l'implementazione, anche eventualmente in forma associata o in accordo con altri Comuni, di un procedimento informatico appositamente riservato al ricevimento delle segnalazioni previste dall'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Non appena sarà accessibile anche questa modalità informatica di trasmissione delle segnalazioni, i dirigenti e i dipendenti verranno immediatamente informati.

## TUTELA DEI DIPENDENTI PUBBLICI CHE SEGNALANO ILLECITI

Le segnalazioni dei dipendenti pubblici in ordine a fatti illeciti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto di lavoro, sono uno strumento di fondamentale importanza per un'efficace prevenzione della corruzione nell'ambito della pubblica amministrazione.

**L'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012, stabilisce dunque i seguenti principi al fine di una speciale tutela dei dipendenti che segnalano fatti illeciti, contribuendo** in tal modo efficacemente alla prevenzione ed al contrasto della corruzione:

- **il divieto di sanzioni, licenziamento, discriminazione** nei confronti di tali dipendenti. A quest'ultimo proposito l'Allegato 1, paragrafo B.12.12, del Piano Nazionale Anticorruzione precisa che il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione, per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne notizia circostanziata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione al fine delle valutazioni e dei provvedimenti di sua competenza, e può altresì esperire una serie di azioni specifiche a propria ulteriore tutela;
- **la tutela dell'anonimato dei segnalanti** e quindi l'obbligo della riservatezza circa l'identità di tali dipendenti ai sensi dell'art. 54-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;
- **l'esclusione, in relazione a tali segnalazioni, del diritto di accesso** previsto dall'art. 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 e s.m.i.

**Il Comune di Lecco garantisce il rispetto dei principi sanciti dall'art. 54-bis D.gs. n. 165/2001** in ordine alla gestione delle segnalazioni di illeciti che gli pervengano da propri dipendenti, dando atto che le stesse devono essere inviate mediante appositi canali riservati e devono essere gestite esclusivamente dai dirigenti competenti e dal Segretario Generale/Responsabile della Prevenzione della Corruzione, secondo i prescritti obblighi di riservatezza.

Rimanendo a disposizione per ogni eventuale chiarimento in proposito, Vi porgo i migliori saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE  
RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

F.to Dott. Paolo Codarri

**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.) 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.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il P.N.A.

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE <sup>1</sup>	
SEDE 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:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura)  <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO <sup>2</sup> :	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti;  <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;  <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

	<input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione;  <input type="checkbox"/> altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO <sup>3</sup>	1. .... 2. .... 3. ....
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO <sup>4</sup>	1. .... 2. .... 3. ....
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. .... 2. .... 3. ....

LUOGO, DATA E FIRMA

La segnalazione può essere presentata:

- a) mediante inserimento delle informazioni nel sistema informatico predisposto dall'amministrazione;
- b) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione;
- c) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In questo caso, l'amministrazione deve indicare le modalità da seguire per tutelare l'anonimato;
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata ad uno dei soggetti legittimati alla ricezione.

<sup>3</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

<sup>4</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione