

**DELIBERAZIONE n. 7**

Allegata al VERBALE n. 29 della seduta del CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE del 19.12.2018

---

**OGGETTO:** REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEI DIPENDENTI, DEI SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI E DEGLI ANONIMI, CHE SEGNALANO ILLECITI E IRREGOLARITA' (CD. WHISTLEBLOWING).

Sono presenti i Signori:

<i>Il Presidente</i>	Prof. Gualtiero RICCIARDI
<i>I Componenti</i>	Avv. Enrico LUBRANO
	Dott. Alessandro COSIMI
	Prof. Giuseppe REMUZZI
	Prof.ssa Adriana MAGGI (in teleconferenza)

Partecipano, altresì, del Collegio dei Revisori dei Conti, i Signori:

Dr. Carmine TANCREDI.

*Partecipano, inoltre:*

- il Dott. Angelo DEL FAVERO, Direttore Generale dell'ISS;
- la Dott.ssa Rosa M. MARTOCCIA, Direttore Centrale degli Affari Amm.vi e delle R. E. dell'ISS;
- il Consigliere della Corte dei Conti Dott. Alberto RIGONI, Delegato titolare ex art.12 L. 21.3.1958 n. 259.
  
- Svolge le funzioni di *Segretario* il Dott. Francesco BARNATO, Dirigente dell'Ufficio II RE.
  
- Relatore: IL PRESIDENTE

Il Relatore fa presente che, con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente, ed a chiunque segnali violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico. La finalità primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione i possibili rischi di irregolarità o di episodi di corruzione di cui si è venuti a conoscenza.

La legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*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*”, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, nonché l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e ha integrato la normativa in tema di obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

In considerazione della rilevanza dell'istituto del *whistleblowing* nel più ampio contesto della prevenzione dei fenomeni di corruzione e di emersione dei casi di mala-amministrazione, si è ritenuto necessario rivedere le linee guida già adottate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Trasparenza, e pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, ciò anche in ragione delle rilevanti modifiche adottate dal Legislatore e tenuto conto, tra l'altro, della adozione di una “piattaforma informatica” per la gestione delle segnalazioni, che si affianca alla procedura cartacea già in uso.

Per tali ragioni si sottopone al Consiglio l'allegato “Regolamento recante norme per l'attuazione degli adempimenti e delle misure di tutela dei dipendenti, *cd. whistleblower*, dei soggetti terzi non dipendenti e degli anonimi, che segnalano illeciti e irregolarità (CD. WHISTLEBLOWING)”.

Tanto premesso

### **IL CONSIGLIO**

- Vista la relazione e l'allegato regolamento;
- Udito il Relatore;
- Dopo ampia ed approfondita discussione;
- All'unanimità

### **DELIBERA**

di approvare, come proposto in premessa, il “Regolamento recante norme per l'attuazione degli adempimenti e delle misure di tutela dei dipendenti, *cd. whistleblower*, dei soggetti terzi non dipendenti e degli anonimi, che segnalano illeciti e irregolarità (CD. WHISTLEBLOWING)”, individuato nell'allegato n.1 che costituisce parte integrante della presente delibera.

---

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL SEGRETARIO**

**IL PRESIDENTE**



REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEI DIPENDENTI, CD. WHISTLEBLOWER, DEI SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI E DEGLI ANONIMI, CHE SEGNALANO ILLECITI E IRREGOLARITA' (CD. WHISTLEBLOWING)

## Sommario

1. NATURA DELL'ISTITUTO E RELATIVO QUADRO NORMATIVO – MODIFICHE INTRODOTTE CON LA LEGGE 30/11/2017 N. 179 .....	2
2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA .....	5
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	5
4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	6
5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE .....	7
5.1 PROCEDURA CARTACEA.....	7
5.2 PROCEDURA INFORMATIZZATA.....	8
6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE .....	9
7. FORME DI TUTELA DEL <i>WHISTLEBLOWER</i> (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione).....	10
8. RESPONSABILITA' DEL <i>WHISTLEBLOWER</i> .....	11



REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEI DIPENDENTI, CD. WHISTLEBLOWER, DEI SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI E DEGLI ANONIMI, CHE SEGNALANO ILLECITI E IRREGOLARITÀ (CD. WHISTLEBLOWING)

## 1. NATURA DELL'ISTITUTO E RELATIVO QUADRO NORMATIVO – MODIFICHE INTRODOTTE CON LA LEGGE 30/11/2017 N. 179

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente, ed a chiunque segnali violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico. La finalità primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione i possibili rischi di irregolarità o di episodi di corruzione di cui si è venuti a conoscenza.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il *whistleblowing* è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema tempestivamente.

La legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*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*”, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, nonché l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e ha integrato la normativa in tema di obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

La nuova formulazione del citato articolo 54-bis, comma 1, prevede quanto segue.

*“Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura*



REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEI DIPENDENTI, CD. WHISTLEBLOWER, DEI SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI E DEGLI ANONIMI, CHE SEGNALANO ILLECITI E IRREGOLARITA' (CD. WHISTLEBLOWING)

*organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza”.*

Rispetto all'originaria formulazione del citato articolo, la nuova normativa prevede, dunque, che, nell'ambito della propria amministrazione di appartenenza, il dipendente non segnali più l'illecito al “superiore gerarchico”, bensì al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Inoltre, l'eventuale adozione di misure ritorsive deve essere denunciata non più al Dipartimento della funzione pubblica, bensì all'ANAC.

Il segnalante è reintegrato nel posto di lavoro in caso di licenziamento a motivo della segnalazione e sono nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi eventualmente adottati.

L'onere di dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione è a carico dell'amministrazione (art. 54-bis, commi 7 e 8).

Sono previsti regimi sanzionatori al ricorrere delle seguenti fattispecie (art. 54-bis, comma 6):

- l'adozione di misure discriminatorie;
- l'assenza, all'interno dell'amministrazione, di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni;
- il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Viene – altresì – stabilito che “*l'identità del segnalante non può essere rivelata*”. Nell'ambito del procedimento penale, detta identità “*è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale*”, mentre nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti “*non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria*”. Nell'ambito del procedimento disciplinare “*l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su*



REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEI DIPENDENTI, CD. WHISTLEBLOWER, DEI SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI E DEGLI ANONIMI, CHE SEGNALANO ILLECITI E IRREGOLARITA' (CD. WHISTLEBLOWING)

*accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità” (art. 54-bis, comma 3).*

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni (art. 54-bis, comma 4).

*Le tutele previste dall'articolo 54-bis “non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave” (art. 54-bis, comma 9).*

Le disposizioni dell'articolo 54-bis si applicano ai dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell'articolo 2359 c.c., nonché *“ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica” (art. 54-bis, comma 2).*

Per quanto concerne la *”disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale”*, l'articolo 3 della citata legge n. 179/2017 prevede che, nei casi di segnalazione o denuncia effettuati ai sensi dell'articolo 54-bis, *“il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche [...] nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile” (art. 3, comma 1).*

Tale disposizione non si applica nel caso in cui 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 (art. 3, comma 2).



REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEI DIPENDENTI, CD. WHISTLEBLOWER, DEI SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI E DEGLI ANONIMI, CHE SEGNALANO ILLECITI E IRREGOLARITA' (CD. WHISTLEBLOWING)

*“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” (art. 3, comma 3).*

Si richiama – da ultimo – quanto disposto dal “Regolamento recante norme di comportamento del personale dell’Istituto Superiore di Sanità” approvato dal Consiglio di Amministrazione dell’Ente in data 09/10/2018.

## 2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente regolamento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all’istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l’obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalatore chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

## 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Secondo la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”, le segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinate agli artt. 318, 319 e 319 ter del Codice Penale, ma anche 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, venga in evidenza il malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Non esiste una lista tassativa di fenomeni di mala gestione o irregolarità che possono costituire l’oggetto del *whistleblowing*. Vengono



REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEI DIPENDENTI, CD. WHISTLEBLOWER, DEI SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI E DEGLI ANONIMI, CHE SEGNALANO ILLECITI E IRREGOLARITA' (CD. WHISTLEBLOWING)

considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne 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'ISS;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Istituto;
- penalmente rilevanti.

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure dei competenti Uffici e del Comitato Unico di Garanzia.

#### 4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve, preferibilmente, contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo o funzione svolta nell'ambito dell'Istituto;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;



REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEI DIPENDENTI, CD. WHISTLEBLOWER, DEI SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI E DEGLI ANONIMI, CHE SEGNALANO ILLECITI E IRREGOLARITA' (CD. WHISTLEBLOWING)

- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione solo qualora si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

## 5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

L'Istituto mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo due procedure cui far ricorso:

### 5.1 PROCEDURA CARTACEA

Attraverso un apposito modello (**allegato** al presente documento) il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modello è reperibile nel sito *web* dell'Istituto nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "altri contenuti - prevenzione della corruzione".

La segnalazione va indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'Istituto, il quale potrà avvalersi del supporto di un nucleo ristretto di persone per la gestione delle segnalazioni.

Qualora la segnalazione riguardi il Responsabile per la prevenzione della corruzione essa va indirizzata al Direttore Generale.

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

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere in caso di evidente infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati.



REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEI DIPENDENTI, CD. WHISTLEBLOWER, DEI SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI E DEGLI ANONIMI, CHE SEGNALANO ILLECITI E IRREGOLARITA' (CD. WHISTLEBLOWING)

Si potranno ricevere le segnalazioni secondo la procedura suggerita dall'ANAC nella Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*".

Pertanto la segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

□ mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica *resp.anticorruzione@pec.iss.it*. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della prevenzione della corruzione che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

□ a mezzo del servizio postale o *brevi manu*; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una doppia busta chiusa inviata all'Ufficio del Protocollo che rechi all'esterno la dicitura "**All'attenzione del Responsabile della prevenzione della corruzione riservata/personale**".

## 5.2 PROCEDURA INFORMATIZZATA

L'art. 54 bis citato e, in particolare, il comma 5 dispone che, in base alle nuove linee guida di ANAC, le procedure per il *whistleblowing* debbano avere caratteristiche precise: "*prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione*".

A tal proposito per la segnalazione informatizzata dovrà essere utilizzato l'apposito applicativo disponibile nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" "*Altri Contenuti*" "*Prevenzione della Corruzione*".

Tramite la suddetta procedura il personale dipendente dell'Istituto potrà accedere attraverso le proprie credenziali "di dominio" (indirizzo di posta elettronica e password).

Sarà possibile – altresì – procedere alla creazione di un account anonimo, attraverso la apposita sezione "crea account" con la avvertenza che, in questo caso, non dichiarando le proprie generalità la segnalazione sarà presa in considerazione solo se adeguatamente circostanziata e con tutti gli elementi informativi utili per verificarla indipendentemente dalla conoscenza del segnalante.



REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEI DIPENDENTI, CD. WHISTLEBLOWER, DEI SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI E DEGLI ANONIMI, CHE SEGNALANO ILLECITI E IRREGOLARITA' (CD. WHISTLEBLOWING)

Ai sensi dell'articolo 54-bis, comma 2, le tutele previste per il segnalante che rivesta la qualifica di dipendente, si applicano anche ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Istituto Superiore di Sanità, nel caso in cui gli stessi segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto con l'Ente. Fermo restando quanto sopra, l'Istituto garantisce le modalità di tutela del *whistleblower* di cui al paragrafo 7 del presente documento anche ai consulenti e collaboratori esterni, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, che segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto con l'Ente.

La segnalazione di illeciti da parte dei predetti soggetti dovrà essere inoltrata con le stesse modalità, con particolare riferimento alla necessità della creazione di un idoneo *account*, per l'invio della segnalazione.

Si ricorda che effettuando una segnalazione in forma anonima non si ottengono le tutele previste per i dipendenti pubblici come da L. 190/2012 e che la priorità di gestione sarà più bassa.

## 6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture dell'Istituto.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

a comunicare l'esito dell'accertamento ai vertici dell'Istituto e alle strutture competenti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Istituto;



REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEI DIPENDENTI, CD. WHISTLEBLOWER, DEI SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI E DEGLI ANONIMI, CHE SEGNALANO ILLECITI E IRREGOLARITA' (CD. WHISTLEBLOWING)

- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Ufficio Provvedimenti Disciplinari, nonché al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare;
- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

**7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)**

**A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Nell'ambito del procedimento penale, detta identità "è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale", mentre nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti "non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria che coincide con il deposito dell'atto di citazione, da parte della procura regionale, presso la segreteria della sezione giurisdizionale competente per territorio, ai sensi dell'articolo 86 D.L.vo 174/2016". Nell'ambito del procedimento disciplinare "l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità" (così l'art. 54-bis, comma 3).

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

La segnalazione non può costituire altresì oggetto di richiesta di accesso civico di cui all'art. 5, comma 2 del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.



REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEI DIPENDENTI, CD. WHISTLEBLOWER, DEI SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI E DEGLI ANONIMI, CHE SEGNALANO ILLECITI E IRREGOLARITA' (CD. WHISTLEBLOWING)

## **B) Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower***

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

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 della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

> al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

> all'Ufficio Contenzioso e Disciplinare dell'Istituto, che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

> all'Ufficio Affari Istituzionali e Giuridici dell'Istituto, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Istituto;

> all'ANAC.

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

## **8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

Le tutele riservate al segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del



REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEI DIPENDENTI, CD. WHISTLEBLOWER, DEI SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI E DEGLI ANONIMI, CHE SEGNALANO ILLECITI E IRREGOLARITA' (CD. WHISTLEBLOWING)

segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

*Il Segretario*

*Il Presidente*