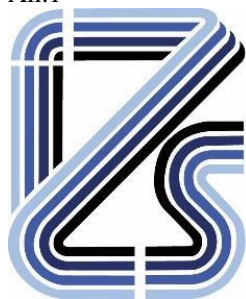


All.1



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE  
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**  
"BRUNO UBERTINI"  
ENTE SANITARIO DI DIRITTO PUBBLICO

**REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL  
SOGGETTO CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI  
DI ILLECITI  
(WHISTLEBLOWER)**

<b>Art. 1 – Definizioni e abbreviazioni</b>	<b>2</b>
<b>Art. 2 – Quadro normativo</b>	<b>2</b>
<b>Art. 3 – Presupposti della segnalazione</b>	<b>3</b>
<b>Art. 4 – Soggetti della segnalazione</b>	<b>3</b>
<b>Art. 5 – Oggetto della segnalazione</b>	<b>3</b>
<b>Art. 6 – Destinatari della segnalazione</b>	<b>4</b>
<b>Art. 7 – Contenuto della segnalazione</b>	<b>5</b>
<b>Art. 8 – Procedura per la segnalazione</b>	<b>6</b>
<b>Art. 9 – Attività di accertamento della segnalazione</b>	<b>7</b>
<b>Art. 10 – Tutela del segnalante</b>	<b>8</b>
<b>Art. 11 – Comunicazione di discriminazioni e ritorsioni</b>	<b>9</b>
<b>Art. 12 – Responsabilità del segnalante</b>	<b>9</b>
<b>Art. 13 – Disposizioni finali</b>	<b>10</b>

## **Art. 1 – Definizioni e abbreviazioni**

1. Ai fini del presente Regolamento si adottano le seguenti definizioni ed abbreviazioni:

- a) *“IZSLER”*: l’Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell’Emilia Romagna *“Bruno Ubertini”*;
- b) *“RPCT”*: il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell’IZSLER;
- c) *“ANAC”*: Autorità Nazionale Anticorruzione;
- d) *“whistleblowing”*: il sistema attraverso il quale è possibile segnalare al RPCT, ad ANAC e all’Autorità Giudiziaria ordinaria e contabile un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da soggetti appartenenti all’organizzazione dell’Ente;
- e) *“whistleblower”* ovvero *“segnalante”*: il soggetto che segnala ai sopra indicati soggetti legittimati ad intervenire, le violazioni o le irregolarità di cui è venuto a conoscenza per ragioni di ufficio;

## **Art. 2 – Quadro normativo**

1. Il presente Regolamento disciplina l’istituto del *“whistleblowing”*, tramite il quale si intende assicurare tutela ai soggetti che – nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione - segnalano condotte illecite e/o irregolari di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, sia garantendo la riservatezza del segnalante sia mediante la tutela della sua posizione lavorativa presso l’Istituto.

L’attività del segnalante è tutelata dal Legislatore, in quanto considerata una manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all’emersione e alla prevenzione di illeciti e di irregolarità, nonché di situazioni pregiudizievoli per l’Amministrazione di appartenenza e per la collettività. La segnalazione costituisce uno degli strumenti principali di prevenzione del rischio corruzione e di forme di *maladministration*, in quanto favorisce l’eliminazione di possibili fattori di corruzione all’interno dell’Ente, nel rispetto dei principi costituzionali di legalità, di imparzialità e di buon funzionamento dell’amministrazione. Il concetto di corruzione è inteso in senso ampio, comprensivo delle varie situazioni in cui si riscontra l’abuso da parte di un soggetto, nello svolgimento delle proprie attività, del potere affidatogli, per ottenere vantaggi privati.

Il presente Regolamento detta indicazioni operative in merito all’oggetto, al contenuto, alle modalità e ai destinatari della segnalazione.

Il presente Regolamento costituisce un’applicazione concreta e declinata alla realtà dell’IZSLER delle forme di tutela del *“whistleblower”*, così come delineate dall’ art. 54 *bis* del D. Lgs. n.165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012 e da ultimo modificato dalla Legge n. 179/2017. Detto Regolamento è, altresì, coerente con la Direttiva n. 366/2019 del Parlamento Europeo in materia di *“Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”*.

2. Il Regolamento è, inoltre, adottato in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), ai Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’IZSLER, alla Determinazione ANAC del 28 aprile 2015, n. 6, recante *“Linee Guida in materia di dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*, al Comunicato del Presidente ANAC del 5 settembre 2018 recante *“Indicazioni per la miglior gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell’art.54-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 (c.d. whistleblowers)”*, alle disposizioni regionali in materia e al Codice di Comportamento dell’IZSLER. Il Regolamento recepisce, altresì, le prescrizioni

contenute nelle “Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54- bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. *Whistleblowing*)”, pubblicate da ANAC in consultazione e approvate preliminarmente dal Collegio dell’Autorità nell’adunanza del 23 luglio 2019.

3. L’IZSLER promuove, a tutela dei segnalanti, un’effettiva attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione di illeciti e/o irregolarità, anche a favore dell’interesse pubblico, nell’ambito di percorsi di formazione sull’etica e sulla legalità.

### **Art. 3 – Presupposti della segnalazione**

Una segnalazione è qualificabile come *whistleblowing* se sussistono i seguenti presupposti:

- 1) Il segnalante deve rivestire la qualifica di dipendente pubblico o equiparato (come descritto nell’Art. 4 del presente Regolamento);
- 2) È necessario che la segnalazione sia effettuata nell’interesse all’integrità della Pubblica Amministrazione;
- 3) È necessario che la segnalazione abbia ad oggetto condotte illecite;
- 4) È necessario che di tali condotte illecite il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- 5) È necessario che la segnalazione sia stata inoltrata ad almeno uno dei seguenti destinatari: RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile.

### **Art. 4 – Soggetti della segnalazione**

1. Il presente Regolamento si rivolge a tutti i dipendenti dell’IZSLER, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato, nonché a tutti i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’IZSLER, anche al di fuori dell’ambito di applicazione del Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50). A questi si aggiungono i collaboratori e consulenti dell’IZSLER, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di consulenza, di collaborazione, di somministrazione etc. Sono altresì compresi tirocinanti e borsisti.

2. Le segnalazioni effettuate da soggetti diversi da quelli sopra indicati, inclusi rappresentanti di organizzazioni sindacali, non rientrano nell’ambito applicativo dell’istituto del *whistleblowing*.

3. Qualora il segnalante rivesta la funzione di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio ex art. 358 c.p., non viene meno l’obbligo di denuncia alla Procura della Repubblica ai sensi dell’art. 331 del c.p.p., se il fatto integra gli estremi dell’illecito penale.

### **Art. 5 – Oggetto della segnalazione**

1. Ogni segnalazione deve essere effettuata nell’interesse all’integrità dell’IZSLER. La valutazione circa la sussistenza di tale interesse spetta a chi gestisce la segnalazione ai sensi della normativa vigente (RPCT, ANAC). Ai fini della predetta valutazione viene dato rilievo agli elementi oggettivi che emergono dal contesto della segnalazione, nonché al tipo e alle caratteristiche del fatto segnalato.

2. La segnalazione deve aver ad oggetto condotte illecite e/o irregolari di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. Rilevano a tal fine fatti appresi in

virtù dell'ufficio rivestito e notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

3. La protezione garantita dall'istituto del *whistleblowing* non opera nei confronti del segnalante che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illecito e/o irregolarità in ambito lavorativo.

4. In generale, sono considerate rilevanti le segnalazioni aventi ad oggetto le condotte illecite o irregolari, consumate o tentate, perpetrate attraverso azioni od omissioni, riferite a comportamenti che possono danneggiare l'interesse pubblico e/o la Pubblica amministrazione. Stante l'impossibilità di predeterminare un elenco tassativo di fattispecie di comportamenti, a titolo esemplificativo, rilevano ai fini dell'applicazione del Regolamento quelle condotte:

- che costituiscono reati che possono comportare danni patrimoniali o di immagine all'Istituto, ad altre Amministrazioni e alla collettività;
- che costituiscono violazione del Codice di Comportamento (nazionale di cui al D.P.R. n.62/2013 e interno, adottato dall'IZSLER) o di altre disposizioni dell'Ente sanzionabili in via disciplinare;

5. Le condotte di cui al comma precedente comprendono non solo quelle penalmente rilevanti ma anche 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 personali, ovvero fatti da cui emerga un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite al pubblico dipendente.

6. A titolo meramente esemplificativo si considerano le ipotesi di comportamenti non conformi ai doveri d'ufficio; di utilizzo improprio di istituti a tutela del dipendente (es. malattie, congedi, permessi sindacali); irregolarità e utilizzo distorto del potere discrezionale nell'ambito di procedure di affidamento di contratti pubblici e irregolarità nello svolgimento di procedimenti amministrativi che comportano uno scorretto utilizzo del potere discrezionale a fini meramente privati, in contrasto con il fine pubblico; rapporti/frequentazioni inopportune tra il dipendente ed "esterni" per il raggiungimento di fini privati, mediante l'abuso della posizione pubblica attribuita (ad es. utenti, consulenti, fornitori, collaboratori etc.); accesso indebito ai sistemi informativi (anche mediante l'utilizzo di credenziali altrui); erronea classificazione di spese in bilancio e/o mancato accantonamento di fondi; autorizzazione e liquidazione indebita di spese relative al personale; ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali; sprechi di risorse pubbliche; demansionamenti, nepotismo, assunzioni e progressioni di carriera non trasparenti; false dichiarazioni; irregolarità contabili; violazione dei doveri di riservatezza, di astensione nel caso di conflitti di interessi; violazione del segreto d'ufficio.

7. Può formare oggetto di segnalazione un'attività intrapresa ma non ancora perfezionatasi, in presenza di elementi precisi e concordanti prodromici all'attività stessa.

8. Non rientrano nell'ambito di applicazione di tale Regolamento le segnalazioni avanzate per rimostranze di carattere personale, o richieste, reclami, istanze e rimostranze relative al rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico e/o con i colleghi.

9. Non sono riconducibili alla disciplina di cui al presente Regolamento segnalazioni aventi ad oggetto meri sospetti o "voci" non circostanziate o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

## **Art. 6 – Destinatari della segnalazione**

1. Il destinatario delle segnalazioni è il RPCT, oppure l'ANAC nel caso in cui oggetto della

segnalazione sia il RPCT stesso.

2. E' sempre fatta salva la possibilità di segnalare direttamente all'ANAC le condotte illecite e/o irregolari (utilizzando l'apposito *link* messo a disposizione dell'autorità: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/> ) ovvero, sotto forma di denuncia, alla magistratura ordinaria o contabile, fermo l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria competente nel caso in cui il segnalante sia pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.

3. Il dirigente che riceve, comunque, una segnalazione da un proprio collaboratore, è tenuto a trasmetterla al RPCT con le modalità di cui all'art. 7 del presente Regolamento, avendo cura di agire con estrema riservatezza, proteggendo l'identità del segnalante. La trasmissione al RPCT della segnalazione pervenuta al dirigente non integra gli estremi della violazione dell'obbligo di protezione, da parte del dirigente, dell'identità del *whistleblower*.

4. Qualora l'URP riceva sotto forma di reclamo una segnalazione di fatti commessi all'interno dell'Istituto, provvede ad inviarla al RPCT in modalità cartacea seguendo le indicazioni di cui all'art. 7 del presente Regolamento. Nello stesso modo deve agire qualsiasi altra struttura dell'IZSLER, che riceva sotto la medesima forma una segnalazione avente ad oggetto le fattispecie indicate all'art. 4 del Regolamento.

5. Qualora il segnalante si trovi a prestare servizio presso un'altra amministrazione (ad es. per situazioni di comando o distacco o situazioni analoghe), la segnalazione va inviata al RPCT presso cui il dipendente presta servizio, oppure ad ANAC.

## **Art. 7 – Contenuto della segnalazione**

1. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi utili al fine di consentire al RPCT di effettuare le verifiche del caso. La segnalazione deve, inoltre, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti. Non è necessario, tuttavia, che il *whistleblower* sia certo dell'effettivo accadimento di fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga ragionevolmente che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato.

La segnalazione deve contenere, in particolare:

- a) le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o della funzione svolta;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile in relazione alla sussistenza e alla veridicità dei fatti segnalati.

2. In calce alla segnalazione deve essere apposta l'indicazione di luogo, data e firma del segnalante.

3. Le segnalazioni anonime, anche se recapitate tramite le modalità previste nel presente Regolamento, non verranno prese in considerazione ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime nel rispetto del Manuale di Gestione dei documenti IZSLER, e sottoposte ad esame per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, verificabile e preferibilmente supportato da elementi

probatori.

4. Sono considerate anonime le segnalazioni che:

- non recano alcuna sottoscrizione;
- non recano una sottoscrizione leggibile;
- pur apparendo riferibili ad un soggetto, non consentano di individuarlo con certezza.

## **Art. 8 – Procedura per la segnalazione**

1. La segnalazione può essere effettuata per mezzo delle seguenti modalità:

- a) mediante l'utilizzo del sistema informatico all'uopo predisposto e accessibile dal sito web dell'IZSLER, nella Home page, nello spazio nominato "*whistleblowing*", ove sono altresì specificate le modalità di compilazione e di invio;
- b) invio della segnalazione ad ANAC mediante inserimento delle informazioni nel sistema informatico dalla stessa predisposto, utilizzando l'apposito *link* messo a disposizione: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>, oppure tramite servizio postale, avendo cura di indicare sul plico la locuzione "Riservato – *Whistleblowing*" al seguente indirizzo: Ufficio per la vigilanza sulle segnalazioni dei whistleblowers, Autorità Nazionale Anticorruzione;
- c) mediante invio dalla propria casella di posta elettronica istituzionale o personale all'indirizzo di posta dedicato al RPCT e accessibile solo allo stesso: [whistleblower@izsler.it](mailto:whistleblower@izsler.it);
- d) tramite servizio postale; in tal caso per avere le garanzie di tutela della riservatezza delineata nel presente atto occorre che la segnalazione sia inviata all'indirizzo Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia, e che la segnalazione sia inserita in una busta chiusa recante all'esterno la seguente locuzione: "Riservata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'IZSLER";
- e) mediante posta interna, con busta chiusa, recante l'indirizzo e con le modalità di cui al punto d);
- f) mediante segnalazione verbale al RPCT che dovrà redigere apposito verbale adottando le opportune cautele di riservatezza.

2. Le segnalazioni di cui al punto b) inoltrate ad ANAC sono gestite dall'Autorità medesima nel rispetto della procedura all'uopo predisposta, la quale esula e non è gestita dal presente Regolamento.

3. I segnalanti, salvo i casi di cui al precedente punto a) e b), utilizzano per la propria segnalazione il modulo allegato al presente Regolamento (All.1 – Modulo per la segnalazione).

4. Il modulo è reperibile in formato elettronico nella rete Intranet dell'Istituto, alla voce "*whistleblowing*" ed in "*Amministrazione Trasparente*", nella sottosezione "*Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione*", nella sezione "*Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità*".

5. La segnalazione può essere presentata anche senza l'utilizzo del modulo allegato, purché essa contenga gli elementi indicati nell'art. 6.

6. La segnalazione ricevuta è gestita e custodita in modo da garantire la massima riservatezza del segnalante. La segnalazione e tutta la documentazione relativa al procedimento è conservata in un luogo sicuro, non accessibile a terzi, nell'Ufficio del RPCT per un periodo di cinque anni dalla ricezione; l'accesso al fascicolo è controllato e la custodia è a cura del RPCT.

7. L'IZSLER ha adottato, per assicurare la corretta evasione della segnalazione, le seguenti opportune cautele al fine di:

- Indentificare correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
- Garantire che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima;
- Non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato;
- Mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa. In proposito, la denuncia è sottratta all'accesso di cui all'art. 22 e ss della legge n. 241/1990 e dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013.

### **Art. 9 – Attività di accertamento della segnalazione**

1. La valutazione della segnalazione viene effettuata dal RPCT nel massimo rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza a garanzia della tutela dell'identità del segnalante.
2. La valutazione del RPCT deve concludersi entro trenta giorni dal ricevimento della segnalazione. Nei casi di istruttorie di particolare complessità, il RPCT può prorogare di ulteriori trenta giorni detto termine, senza particolari formalità. Il RPCT informa il segnalante della presa in carico della segnalazione e della eventuale proroga dell'istruttoria.
3. Il RPCT prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele nel rispetto della riservatezza del segnalante.
4. L'istruttoria disposta dal RPCT ha ad oggetto la verifica e l'analisi circa la sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, in coerenza con il dato normativo. Non spetta al RPCT l'onere di verificare l'effettivo accadimento dei fatti segnalati, nonché accertare le responsabilità individuali e svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'Ente.
5. Il RPCT, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione indicando, comunque, in apposito verbale - conservato dal RPCT in modo tale da garantire la massima riservatezza del segnalante - le attività espletate e le ragioni dell'archiviazione. Il RPCT informa, inoltre, il *whistleblower* dell'archiviazione della segnalazione.

In caso contrario, il RPCT valuta se inoltrare la segnalazione – anche sulla scorta dei profili di illiceità e/o irregolarità riscontrati - ai seguenti soggetti:

- al dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto, per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare e per la valutazione relativa all'applicazione delle conseguenti sanzioni;
- all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile, all'ANAC, per i profili di rispettiva competenza;
- al Dipartimento della funzione pubblica.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'Amministrazione, deve essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. Tali soggetti sono da considerare, dal momento della trasmissione della segnalazione da parte del RPCT, responsabili del trattamento dei dati. I soggetti interni all'amministrazione informano il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione ad ANAC, all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile, o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione deve 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.

Il RPCT e ANAC devono, in ogni caso, comunicare al *whistleblower* a quale soggetto esterno la segnalazione sia stata trasmessa.

6. A conclusione del procedimento, il RPCT informa il segnalante dell'esito della stessa.

7. Nell'ipotesi in cui a seguito della valutazione dei fatti oggetto di segnalazione emergano elementi di criticità sull'efficacia del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (d'ora in avanti PTPCT) vigente, il RPCT provvede a proporre la modifica del Piano e ad individuare misure preventive ulteriori rispetto a quelle predefinite nel PTPCT.

### **Art. 10– Tutela del segnalante**

1. La tutela del *whistleblower* è volta ad evitare che il dipendente ometta di segnalare le condotte illecite e/o irregolari di cui sia venuto a conoscenza per timore di subire conseguenze pregiudizievoli per la propria attività lavorativa.

2. L'identità del segnalante non può essere in alcun modo rivelata in nessuna delle fasi della procedura descritta all'art. 8 del presente Regolamento, salvi i casi sotto richiamati, in cui la riservatezza non è per legge opponibile. Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'Istituto.

3. Il divieto di rilevare l'identità del segnalante si riferisce al nominativo del segnalante stesso, nonché a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

4. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

5. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

6. 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, invece, la contestazione sia fondata, in tutto ovvero in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare esclusivamente in presenza del consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. In assenza del consenso del segnalante, l'Ente non potrà procedere con il procedimento disciplinare.

7. La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, eccetto i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

8. La segnalazione di condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e ss. della legge n. 241/1990 e dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013.

9. La rivelazione effettuata dal *whistleblower* di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, dal segreto professionale e la divulgazione di segreti scientifici e industriali, effettuata per giusta causa, al fine di tutelare l'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione, nonché alla prevenzione e alla repressione di malversazioni nell'amministrazione, non è fonte di responsabilità civile, penale,



amministrativa e disciplinare e non integra la violazione dell'obbligo di fedeltà, purché sia effettuata con modalità non eccedenti rispetto alla finalità per cui l'istituto del *whistleblowing* è concepito. Si considerano disposte con modalità eccedenti, le rivelazioni effettuate al di fuori del canale di comunicazione predisposto dall'Amministrazione per il *Whistleblowing* e mosse da finalità ulteriori rispetto a quelle sopra descritte (a titolo meramente esemplificativo, si considerano finalità vendicative/opportunistiche/scandalistiche).

10. Nella trattazione e gestione delle segnalazioni l'IZSLER adotta le necessarie cautele per la tutela della riservatezza anche del soggetto segnalato.

### **Art. 11 – Comunicazione di discriminazioni e ritorsioni**

1. I segnalanti non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti, o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

2. E' da considerarsi ritorsione qualsiasi azione od omissione che si verifica nel contesto lavorativo, disposta a seguito della segnalazione, che arreca pregiudizio al segnalante. Sono vietate, quali forme di ritorsione, a titolo meramente esemplificativo, oltre alle ipotesi indicate nel comma 1: la sospensione o misure equivalenti, la mancata promozione, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, la sospensione dalla formazione, le referenze negative, l'imposizione di misure disciplinari, le sanzioni (anche pecuniarie), l'intimidazione.

3. L'adozione di misure ritenute ritorsive, nei confronti del segnalante, è comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. In aggiunta alla segnalazione di cui al comma 2, il segnalante può comunicare l'adozione di misure ritenute ritorsive nei suoi confronti anche al RPCT, il quale potrà segnalare l'accaduto:

- al superiore gerarchicamente sovraordinato al soggetto che ha operato le misure di cui sopra, affinché questi valuti tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi delle stesse e la sussistenza degli elementi per avviare un procedimento disciplinare;
- all'UPD che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli elementi per avviare un procedimento disciplinare a carico del soggetto che ha operato le misure ritenute ritorsive.

3. Al soggetto autore delle condotte ritorsive, sono applicate le sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente (disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

4. Spetta all'IZSLER dimostrare che le misure adottate sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione. Gli atti discriminatori o ritorsivi sono comunque nulli. In caso di licenziamento disposto a seguito e a causa della segnalazione, il *whistleblower* ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

### **ART. 12 – Responsabilità del segnalante**

1. Le tutele previste a favore del segnalante cessano laddove venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del *whistleblower* per i reati di calunnia

o diffamazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

2. È, inoltre, fonte di responsabilità disciplinare la presentazione di segnalazioni effettuate con il solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti coinvolti, la presentazione di segnalazioni manifestamente opportunistiche e, in generale, ogni forma di utilizzo improprio dell'istituto del *whistleblowing*.

### **ART. 13 – Disposizioni finali**

1. Al Regolamento viene data la più ampia diffusione tramite la pubblicazione dello stesso nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web e sulla rete INTRANET.
2. Dell'attività legata alla gestione delle segnalazioni viene dato conto annualmente nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nel rispetto della tutela dell'anonimato.