



**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)**

Art. 1 – Quadro normativo

Art. 2 – Presupposti della segnalazione

Art. 3 – Presupposti temporali alla segnalazione

Art. 4 – Canali di segnalazione: interno, esterno e la divulgazione pubblica

Art. 5 – Il segnalante

Art. 6 – Oggetto della segnalazione

Art. 7 – Destinatari della segnalazione

Art. 8 – Contenuto della segnalazione

Art. 9 – Procedura per la segnalazione

Art. 10 – Attività di accertamento della segnalazione e conclusione del procedimento

Art.11 – Ipotesi di archiviazione delle segnalazioni

Art. 12 – Tutela del segnalante anche da misure ritorsive

Art. 13 – Misure di sostegno

Art. 14 – Estensione della tutela

Art. 15 – Comunicazione di ritorsioni

Art. 16 – Responsabilità del segnalante

Art. 17 – Trattamento dei dati personali

Art. 18 – Disposizioni finali

Articolo 1 – 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 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 soggetto 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 presente Regolamento detta indicazioni operative in merito all'oggetto, al contenuto, alle modalità e ai destinatari della segnalazione.

Il presente Regolamento è redatto in conformità con il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n.24 "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*".

2. Il Regolamento è, inoltre, adottato in conformità al Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) succedutisi negli anni, ai Piani di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'IZSLER, alla determinazioni di ANAC in materia, alle disposizioni regionali e al Codice di Comportamento dell'IZSLER.

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.

Articolo 2 – 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 nel regolamento all'articolo 5;
- 2) È necessario che la segnalazione sia effettuata nell'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione;
- 3) È necessario che la segnalazione abbia ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- 4) È necessario che di tali condotte illecite il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Articolo 3 – Presupposti temporali della segnalazione

Il segnalante può provvedere alla segnalazione quando sussistono i sottoindicati requisiti temporali:

1. Quando il rapporto giuridico di lavoro è in corso;
2. Quando il rapporto giuridico di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni

- sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
3. Durante il periodo di prova;
 4. Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico di lavoro se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

Articolo 4 – Canali di segnalazione: interno, esterno e la divulgazione pubblica

Canale interno.

La segnalazione può essere gestita attraverso l'utilizzo, ricorrendone i presupposti, del **canale interno**, del canale esterno, della divulgazione pubblica. Resta ferma, ricorrendone i presupposti, la possibilità di presentare formale denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. La gestione del canale di segnalazione interna è affidata al RPCT.

Canale esterno.

L'autorità competente a ricevere e gestire le segnalazioni attraverso il **canale esterno** è ANAC. Il segnalante utilizza il canale esterno di segnalazione ad ANAC soltanto al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- a) Non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alle previsioni di legge;
- b) Il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica.

Per la gestione del canale esterno il segnalante conforma il proprio comportamento alle disposizioni di norma nonché alle indicazioni di regolamentazione adottate e che saranno adottate dall'Autorità. Il terzo canale di segnalazione è rappresentato dalla **divulgazione pubblica**. Divulgare pubblicamente vuol dire rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Ai fini delle tutele garantite al segnalante, al momento della divulgazione pubblica deve ricorrere una delle seguenti condizioni:

- a) Il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non vi è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Articolo 5 – Il segnalante

1. Il presente Regolamento si applica 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 delle disposizioni del Codice dei contratti pubblici. A questi si aggiungono i lavoratori autonomi, i collaboratori e consulenti dell'IZSLER, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di consulenza, di collaborazione, di somministrazione etc. Sono altresì compresi volontari, tirocinanti. Il presente Regolamento si applica inoltre ai soggetti titolari di funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.
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, con la segnalazione 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.

Articolo 6 – 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. 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 conosciuti dal segnalante in virtù dell'ufficio rivestito e notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale. La segnalazione può avere ad oggetto anche informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
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. A titolo meramente esemplificativo si considerano le ipotesi di comportamenti non conformi ai doveri d'ufficio; 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, casi di non astensione nel caso di conflitti di interessi; violazione del segreto d’ufficio.

6. Può formare oggetto di segnalazione un’attività intrapresa ma non ancora perfezionata, in presenza di elementi precisi e concordanti prodromici all’attività stessa.

7. 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 ovvero informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico.

Articolo 7 – Destinatari della segnalazione

1. Il destinatario che riceve le segnalazioni attraverso il canale interno è il RPCT.

3. La segnalazione presentata ad un soggetto diverso dal RPCT deve essere trasmessa a quest’ultimo entro 7 giorni, avendo cura di agire con estrema riservatezza, proteggendo l’identità del segnalante. La trasmissione al RPCT della segnalazione non integra gli estremi della violazione dell’obbligo di protezione 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 entro 7 giorni dalla ricezione 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.

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.

Articolo 8 – Contenuto della segnalazione

1. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi utili al fine di consentire 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. E' compito del RPCT verificare l'identità del segnalante.
3. Nell'ipotesi in cui la segnalazione giunga anonima indirizzata al RPCT, al Direttore Generale ovvero genericamente all'Istituto, la stessa sarà sottoposta ad esame per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, verificabile e 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.

Articolo 9 – 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) 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";
 - c) mediante posta interna, con busta chiusa, recante l'indirizzo e con le modalità di cui al punto d);
 - d) Su richiesta della persona segnalante, mediante segnalazione verbale, tramite incontro diretto con il RPCT che dovrà redigere apposito verbale adottando le opportune cautele di riservatezza, fissato entro un termine ragionevole.
2. I segnalanti utilizzano per la propria segnalazione il modulo allegato al presente Regolamento (All.1 – Modulo per la segnalazione).
3. Il modulo è reperibile in formato elettronico ed è pubblicato sul sito istituzionale, 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*". ([modello whistleblower](#))
4. 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. La custodia della segnalazione è a cura del RPCT. Nelle ipotesi in cui la segnalazione è effettuata oralmente essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante verbale. Anche il verbale è conservato per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni.
5. L'IZSLER ha adottato 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 documentale di cui all'art. 22 e ss della legge n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013.

Articolo 10 – Attività di accertamento della segnalazione e termine di conclusione del procedimento di valutazione

1. Il soggetto incaricato della gestione della segnalazione è il RPCT. 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. Il RPCT deve rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.
3. Il RPCT esamina tempestivamente il contenuto delle segnalazioni. La valutazione del RPCT deve concludersi entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione dandone riscontro al segnalante.
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 direttore di dipartimento 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.

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. La persona segnalante va informata dell'esito della segnalazione entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

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

Articolo 11 - Ipotesi di archiviazione delle segnalazioni

Il RPCT procede all'archiviazione delle segnalazioni nei casi di:

- a. Manifesta mancanza di violazioni;
- b. Manifesta incompetenza dell'Istituto sulle questioni segnalate;
- c. Manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d. Manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- e. Intervento dell'Istituto non più attuale;
- f. Finalità palesemente emulativa;
- g. Accertato contenuto generico della segnalazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- h. Produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte censurabili;
- i. Mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Articolo 12 – Tutele del segnalante da misure ritorsive

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, senza il consenso espresso della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione, in nessuna delle fasi della procedura descritta, 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. Qualora 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 espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità. Deve essere dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. 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 ovvero la rivelazione che viola le disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, alla tutela dei dati personali o che determina la diffusione di informazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, 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.
10. Nella trattazione e gestione delle segnalazioni l'IZSLER adotta le necessarie cautele per la tutela della riservatezza anche del soggetto segnalato.
Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti atti od omissioni nei confronti dei segnalanti l'onore di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia sono a carico di colui che li ha posti in essere. L'inversione dell'onere della prova non opera a favore delle persone e degli enti diversi dal segnalante.
E' fatto generale divieto di prevedere qualsiasi possibilità di rinuncia del diritto alla segnalazione e delle tutele previste a favore del segnalante. Non sono validi gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge. Non può infatti essere consentito di imporre al segnalante e agli altri soggetti segnalati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto.

Articolo 13 – Misure di sostegno

Presso ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. Le misure di sostegno ai segnalanti consistono in informazioni sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti del segnalante.

Articolo 14 – Estensione della tutela

Le misure di protezione previste a tutela del segnalante trovano applicazione e si estendono altresì:

- a) al facilitatore (la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- b) alle persone dello stesso contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi del segnalante, anche dirigenti, che hanno con il segnalante stesso un rapporto abituale e corrente;
- d) gli enti di proprietà del segnalante o per i quali lavora e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Articolo 15 – Comunicazione di ritorsioni

1. I segnalanti non possono in alcun modo essere sanzionati per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.-

2. E' da considerarsi ritorsione qualsiasi azione od omissione, anche solo tentata o minacciata, che si verifica nel contesto lavorativo, disposta a seguito della segnalazione, che arreca o può arrecare un danno ingiusto, in via diretta o indiretta, al segnalante. Sono vietate, quali forme di ritorsione, a titolo meramente esemplificativo,: licenziamento, sospensione o misure equivalenti, retrocessione di grado o mancata promozione, demansionamento, mutamento di funzioni, del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro, sospensione dalla formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa, note di demerito o referenze negative, adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniarie, coercizione, intimidazione, molestie, discriminazione o comunque trattamento sfavorevole, mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine, danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi, conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi, annullamento di una licenza o di un permesso, richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

3. L'adozione di misure ritenute ritorsive, nei confronti del segnalante, è comunicata all'ANAC dall'interessato. 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.

Qualora la comunicazione di misure ritorsive pervenga, anziché ad ANAC, al RPCT, quest'ultimo offre il supporto necessario al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'Autorità al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa.

4. 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).

5. 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.

6. Sono compresi tra i soggetti che possono comunicare ad ANAC le presunte ritorsioni subite, oltre al segnalante, anche i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Articolo 16 – 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. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante è anche irrogata una sanzione disciplinare.
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*.

Articolo 17 - Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto della normativa vigente. Per ogni ulteriore informazione di rimanda all'informativa sul trattamento dei dati personali pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

Articolo 18 – Disposizioni finali

Al Regolamento viene data la più ampia diffusione tramite la pubblicazione dello stesso nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web e sulla rete INTRANET.