



## FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: DA

REGISTRO: Deliberazione

NUMERO: 0000003

DATA: 03/01/2022 10:53

OGGETTO: Aggiornamento Protocollo operativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite (cd. whistleblowing) e relative forme di tutela

### SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Campagna Anselmo in qualità di Direttore Generale  
Con il parere favorevole di Viceconti Marco - Direttore Scientifico  
Con il parere favorevole di Damen Viola - Direttore Sanitario  
Con il parere favorevole di Cilione Giampiero - Direttore Amministrativo

Su proposta di Sveva Borin - Direzione Sanitaria che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

### CLASSIFICAZIONI:

- [06-02]

### DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Amministrazione della Ricerca
- Marketing Sociale
- Comunicazione e Relazione con i Media
- Servizio Prevenzione e Protezione
- Direzione Amministrativa
- Dipartimento Patologie Specialistiche
- Relazioni Sindacali
- ICT
- Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale - SUMAEP (SC)
- Direzione Generale
- Uff. Libera Professione
- Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)
- Servizio Unico Metropolitano Economato (SUME)
- Servizio Unico Metropolitano Contabilità e Finanza (SUMCF)
- Accesso ai Servizi
- Affari Legali e Generali



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.  
Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



- Programmazione, Controllo e Sistemi di Valutazione
- SAITER - Servizio di Assistenza Infermieristica, Tecnica e Riabilitazione
- Farmacia
- Formazione
- Ufficio Relazioni con il Pubblico
- Direzione Sanitaria
- Dipartimento Rizzoli RIT Research, Innovation Technology
- Dipartimento Patologie Complesse
- Dipartimento Rizzoli - Sicilia
- RS Direzione Amministrativa
- Patrimonio ed Attività Tecniche
- Direzione Scientifica

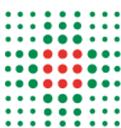
#### DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000003_2022_delibera_firmata.pdf	Borin Sveva; Campagna Anselmo; Cilione Giampiero; Damen Viola; Viceconti Marco	4F8AE2B7D7E570F344C4C10AD31FC16B C7FA19881886FDB37037B6568B686D50
DELI0000003_2022_Allegato1.pdf:		8841C8E69E03DD49E5710052D5F072238 60F5FA1EB244403392AF75B7E6432F3



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



## **DELIBERAZIONE**

**OGGETTO:** Aggiornamento Protocollo operativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite (cd. whistleblowing) e relative forme di tutela

### **IL DIRETTORE GENERALE**

#### **Premesso che**

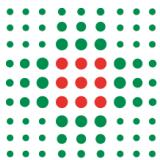
- con delibera n. 218 del 8/7/2021 la Dott.ssa Sveva Borin è stata nominata Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Istituto Ortopedico Rizzoli;
- con delibera n. 90 del 31 marzo 2021 è stato adottato il “Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e Trasparenza 2021-2023 dell’Istituto Ortopedico Rizzoli”;
- con delibera n. 127 del 30 maggio 2018 è stato approvato del “Codice di comportamento dell’Istituto Ortopedico Rizzoli”;
- con delibera n. 468 del 14 dicembre 2014, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge n.190 /2012, dal PNA e dalla Circolare 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, è stato approvato il “Protocollo operativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e delle forme di tutela del segnalante (cd. whistleblower)”;

#### **Visti**

- l'art. 54 bis del D.lgs 165/2001 e s.m.i, introdotto dalla Legge 190/2012 e modificato dall'art. 1 della L. n. 179/2017;
- l'art. 8 del DPR 16 aprile 2013 n. 62 rubricato “Prevenzione della Corruzione”;
- la Legge n. 179 del 30 novembre 2017 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”.

#### **Preso atto**

- delle indicazioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione;
- delle indicazioni 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) adottate dall'ANAC con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021;
- di quanto contenuto nel Piano Triennale Prevenzione Anticorruzione Aziendale 2021-2023, in ordine alla necessità di adeguare e modificare il precedente protocollo operativo in materia di segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite successivamente all’adozione delle suddette Linee Guida ANAC



## Considerata

- la necessità di aggiornare il “Protocollo Operativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e delle forme di tutela del segnalante (cd. whistleblower)”, in precedenza approvato con la deliberazione n.468 del 2014, a seguito delle modifiche normative all’art. 54 bis del D.Igs. n. 165 /2001 introdotte dalla Legge 179/2017, nonché all’implementazione, da parte dell’Istituto Ortopedico Rizzoli, di un nuovo canale informatico crittografato per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante del contenuto delle segnalazioni

## Delibera

1. **di approvare** il “Protocollo operativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite (cd. *whistleblower*) e relative forme di tutela”, quale aggiornamento del precedente Protocollo operativo di cui alla delibera IOR n. 468/2014;
2. **di pubblicare** il Protocollo nella sezione di “Amministrazione Trasparente” del sito IOR dedicata alla Segnalazione delle condotte illecite (whistleblowing).

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Sveva Borin

# **PROTOCOLLO OPERATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (cd. WHISTLEBLOWING) E RELATIVE FORME DI TUTELA**

## Sommari

Art. 1 – Fonti normative.....	2
Art. 2 – Definizioni.....	2
Art. 3 – Oggetto del protocollo operativo.....	3
<b>PARTE I – AMBITO DI APPLICAZIONE.....</b>	<b>3</b>
Art. 4 – Ambito soggettivo di applicazione della tutela.....	3
Art. 5 – Eccezioni alla disciplina della tutela.....	3
Art. 6 – Oggetto della segnalazione.....	4
Art. 7 – Elementi e caratteristiche della segnalazione.....	5
Art. 8 – Trattamento delle segnalazioni anonime.....	6
Art. 9 – Tutela della riservatezza del segnalante.....	6
<b>PARTE II – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE.....</b>	<b>7</b>
Art. 10 – Modalità di presentazione delle segnalazioni.....	7
Art. 11 – Soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni.....	7
Art. 12 – Procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti.....	8
<b>PARTE III – TUTELA CONTRO FORME DI DISCRIMINAZIONE.....</b>	<b>10</b>
Art. 13 – Divieto di discriminazione.....	10
Art. 14 – Comunicazione di misure ritorsive.....	10
<b>PARTE IV – RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....</b>	<b>11</b>
Art. 15 – Responsabilità per rivelazione di notizie coperte dall’obbligo di segreto.....	11
Art. 16 – Responsabilità penale, civile e disciplinare.....	11

# **PROTOCOLLO OPERATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (cd. WHISTLEBLOWING) E RELATIVE FORME DI TUTELA**

## **Art. 1 – Fonti normative**

1. Il presente Protocollo Operativo è redatto e aggiornato in applicazione:
  - a) dell'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1 della L. n. 179/2017;
  - b) delle indicazioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione;
  - c) delle indicazioni 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*)” adottate dall'ANAC con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021;
  - d) delle disposizioni di cui alla Legge 179/2017, 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”;
  - e) Del Codice di Comportamento dell'Istituto Ortopedico Rizzoli approvato con delibera n. 127 del 30 maggio 2018.

## **Art. 2 – Definizioni**

1. Ai fini del presente Protocollo Operativo, si intende per:
  - a) “art. 54-bis”, l'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 1 della L. n. 179/2017;
  - b) “segnalazione di illeciti”, la segnalazione di condotte illecite e irregolarità di cui all'art. 54 bis comma 1 da parte dei soggetti di cui al comma 2 dell'art. 54 bis;
  - c) “corruzione”, le varie situazioni, in senso lato, in cui si riscontri nell'ambito dell'attività amministrativa l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi

privati; le situazioni rilevanti ricomprendono quindi non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, emerge un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso distorto delle funzioni attribuite;

- d) “*whistleblower*”, il pubblico dipendente come inteso dal comma 2 dell’art. 54 bis che effettua la segnalazione di condotte illecite e irregolarità ai sensi dell’art. 54 bis comma 1 ovvero che ne denuncia la commissione all’Autorità giudiziaria o contabile.

### **Art. 3 – Oggetto del protocollo operativo**

1. Il presente Protocollo Operativo disciplina i procedimenti di gestione delle segnalazioni di illeciti effettuate dal *whistleblower* ed ha l’obiettivo di fornire ai segnalanti le indicazioni e gli strumenti per effettuare la segnalazione, ottenere riscontri e garanzie in merito, collaborare al miglioramento delle *performance* aziendali e, nello stesso tempo, rimuovere quei fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso a questo istituto, quali dubbi e incertezze sulla procedura da seguire ed eventuali timori di ritorsioni o discriminazioni.

## **PARTE I – AMBITO DI APPLICAZIONE**

### **Art. 4 – Ambito soggettivo di applicazione della tutela**

1. I soggetti direttamente tutelati dall’art. 54 bis sono i dipendenti pubblici o i lavoratori o collaboratori delle imprese fornitrice di beni o servizi che realizzano opere in favore dell’amministrazione pubblica che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite.
2. Ai fini dell’applicazione della disciplina del *whistleblowing* sono considerate le segnalazioni di condotte illecite effettuate solo dai soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, come previsto dall’art. 54 bis

comma 1: le segnalazioni effettuate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, non rilevano.

#### **Art. 5 – Eccezioni alla disciplina della tutela**

1. Ai sensi del comma 9 dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, le tutele previste da tale norma non sono più garantite nel caso in cui il *whistleblower* non svolga la segnalazione in buona fede. In particolare, le tutele nei confronti del segnalante cessano nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza non definitiva di primo grado:
  - a. la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia, diffamazione o comunque per reati commessi per mezzo della propria denuncia;

ovvero

  - b. la responsabilità civile del segnalante, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.
2. Le tutele garantite dalla normativa a favore del segnalante, quindi, sono strettamente collegate alla sua buona fede, da intendersi come assenza della volontà di rendere dolosamente o colposamente informazioni false, buona fede che si considera assente in caso di sentenza di primo grado (in sede penale o civile) sfavorevole al segnalante.
3. Nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio, sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del segnalante prevista dall'art. 54 bis per le eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione.

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

1. Perché al segnalante possa accordarsi la tutela prevista dall'art. 54 bis è necessario che la segnalazione abbia ad oggetto condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che sia effettuata nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione.
2. I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni comprendono non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei

delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

A titolo meramente esemplificativo, tra le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela possono essere comprese le seguenti:

- a) Azioni e/o omissioni che configurano reati contro la pubblica amministrazione;
- b) Violazioni del Codice di Comportamento o di ogni altro Regolamento o Protocollo dell'Istituto;
- c) Violazioni di norme di legge o di regolamento;
- d) Illegittimità o illeciti amministrativi che possono comportare danni patrimoniali e di immagine all'Istituto, ad altre Pubbliche Amministrazioni o alla collettività;
- e) Condotte che inquinino l'azione amministrativa (es. sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro);
- f) Condotte che possono comportare un pregiudizio per gli utenti, dipendenti o altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Istituto;
- g) Condotte che arrechino un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, nonché all'ambiente;
- h) Condotte che configurino ipotesi di mobbing o molestie.

3. Con riferimento al requisito dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione, questo implica che lamentele di carattere personale come contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi non possono generalmente essere considerate segnalazioni di *whistleblowing*, a meno che esse non siano collegate o collegabili alla violazione di regole procedurali interne all'amministrazione che siano sintomo di un malfunzionamento della stessa.

4. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro: pertanto vi rientrano fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

### **Art. 7 – Elementi e caratteristiche della segnalazione**

1. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata. In particolare devono essere indicati a pena di inammissibilità:
  - le generalità del soggetto che effettua la segnalazione (denominazione, recapiti, qualifica/mansione svolta) nonché, se posseduto, l'indirizzo di posta elettronica certificata presso cui l'Istituto possa indirizzare eventuali comunicazioni;
  - le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
  - la descrizione del fatto;
  - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
  - una descrizione delle ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati.
2. È utile altresì allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.
3. Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

### **Art. 8 – Trattamento delle segnalazioni anonime**

1. Le segnalazioni provenienti da soggetto che non fornisce le proprie generalità (segnalazioni anonime) non rientra nel campo di applicazione dell'art. 54 bis: la tutela del pubblico dipendente che segnala condotte illecite opera quindi solo nei confronti di soggetti individuabili,

riconoscibili e riconducibili alla categoria dei dipendenti pubblici, come illustrato all'art. 4 del presente Protocollo.

2. Resta fermo che le segnalazioni anonime possono essere comunque considerate dall'Istituto nei procedimenti di vigilanza "ordinari".

#### **Art. 9 – Tutela della riservatezza del segnalante**

1. L'identità del segnalante non può essere rivelata e l'Istituto ne garantisce la riservatezza in ogni fase della procedura di segnalazione. Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo dello stesso, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione (inclusa la documentazione ad essa allegata) laddove il loro disvelamento possa consentire, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.
2. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 328 c.p.p..
3. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
4. 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.
5. La segnalazione è sottratta all'accesso documentale di cui agli artt. 22 e ss. della Legge 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 del D. Lgs. 33/2013.
6. L'Istituto provvede a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione anche tramite la gestione informatizzata delle segnalazioni e il ricorso a strumenti di crittografia, secondo le modalità indicate dall'ANAC.

## **PARTE II – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE**

### **Art. 10 – Modalità di presentazione delle segnalazioni**

1. La segnalazione può essere presentata mediante le seguenti modalità:
  - a) utilizzando la piattaforma informatica disponibile sul sito web dell'Istituto (link <https://whistleblowing.ior.it/#!/>), la quale si avvale di un protocollo di crittografia in grado di garantire una rafforzata tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata. L'identità del *whistleblower* viene infatti segregata dal sistema informatico e il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal sistema, potrà dialogare con il RPCT in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica;
  - b) utilizzando l'apposito modulo di segnalazione cartaceo (disponibile al seguente link <http://www.ior.it/il-rizzoli/segnalazione-di-condotte-illecite-whistleblowing>) e inviandolo all'indirizzo mail [sveva.borin@ior.it](mailto:sveva.borin@ior.it), il cui accesso è riservato al solo RPCT.

### **Art. 11 – Soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni**

1. Le segnalazioni possono essere inviate, a discrezione del *whistleblower*:
  - a) al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Istituto Ortopedico Rizzoli, secondo le modalità di cui all'art. 10 del presente Protocollo Operativo;
  - b) all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), mediante uno dei due canali di ricezione predisposti dall'Autorità (piattaforma informatica o protocollo generale).
2. Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (es. superiore gerarchico), è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del *whistleblower* vanno inoltrate al RPCT dell'Istituto.

## **Art. 12 – Procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti**

1. Entro 180 giorni dall’acquisizione della segnalazione di illeciti, il RPCT procede al suo esame al fine di valutarne l’archiviazione ovvero la trasmissione ad altro ufficio nonché ad autorità esterne.
2. Il responsabile del procedimento di cui al presente articolo è il RPCT, il quale, esaminata la segnalazione, può individuare uno o più funzionari cui affidare lo svolgimento dell’istruttoria.
3. Il RPCT, una volta ricevuta e presa in carico la segnalazione, pone in essere tutti gli atti necessari ad una prima attività istruttoria di verifica e analisi della segnalazione, sempre nel rispetto della massima riservatezza e del principio di imparzialità.
4. Il RPCT valuta in primo luogo la sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel comma 1 dell’art. 54 bis per poter accordare al segnalante le tutele ivi previste. Nel caso di mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di cui all’art. 7 del presente protocollo e/o laddove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, il RPCT può chiedere al *whistleblower* elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona ove il segnalante acconsenta.
5. Una volta valutata l’ammissibilità della segnalazione, quale segnalazione di *whistleblowing*, il RPCT avvia l’istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate. Fuori dai casi di archiviazione di cui al successivo comma 6, il RPCT svolge le attività istruttorie necessarie, procedendo nel rispetto della tutela della riservatezza dell’identità del segnalante, come previsto dall’art. 54 bis, con la collaborazione degli altri uffici eventualmente coinvolti nella segnalazione di illeciti.
6. Qualora, a seguito dell’attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l’archiviazione con adeguata motivazione. In particolare, la segnalazione è archiviata dal RPCT, dandone notizia al segnalante, per i seguenti motivi:
  - a) manifesta mancanza di interesse all’integrità della pubblica amministrazione;
  - b) manifesta incompetenza dell’Istituto sulle questioni segnalate;

- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione indicati all'art. 7 del presente protocollo.

7. Qualora, a seguito dell'attività svolta, la segnalazione risulti fondata, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a. informare la Direzione aziendale per le azioni che, nel caso concreto, si rendessero necessarie a tutela dell'Istituto;
- b. comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza;
- c. comunicare all'Ufficio Procedimenti Disciplinari l'esito dell'accertamento per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- d. adottare o proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

8. Qualora la segnalazione ex art. 54 bis abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale, l'Istituto provvede alla loro immediata trasmissione alla competente Autorità giudiziaria o contabile, evidenziando che si tratta di una segnalazione ex art. 54 bis, nel cui processo di gestione si dovrà pertanto assumere ogni cautela per garantire il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 54 bis comma 3. Il *whistleblower* è preventivamente avvisato della eventualità che la sua segnalazione potrà essere inviata all'Autorità giudiziaria ordinaria e contabile. L'Istituto avrà inoltre cura di comunicare al *whistleblower* a quale Autorità o organo esterno la segnalazione è stata trasmessa.

## **PARTE III – TUTELA CONTRO FORME DI DISCRIMINAZIONE**

### **Art. 13 – Divieto di discriminazione**

1. Il *whistleblower* non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.
2. Per misure discriminatorie o ritorsive si intendono tutte le misure individuate dall'art. 54 bis comma 1 determinate dalla segnalazione e aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del segnalante.
3. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione sono nulli. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del D. Lgs. n. 23/2015. È a carico dell'amministrazione pubblica dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

### **Art. 14 – Comunicazione di misure ritorsive**

1. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante deve essere comunicata ad 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.
2. Nel caso in cui la comunicazione di misure discriminatorie o ritorsive pervenga al RPCT dell'Istituto, ove le stesse si sono verificate, il RPCT offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC al fine di ottenere le tutele previste dall'art. 54 bis.
3. Qualora, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, venga accertata l'adozione di misure discriminatorie da parte dell'amministrazione pubblica, l'ANAC, fermi restando gli altri profili di responsabilità, applica

al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

## PARTE IV – RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

### **Art. 15 – Responsabilità per rivelazione di notizie coperte dall’obbligo di segreto**

1. Conformemente a quanto previsto dall’art. 3 comma 1 della Legge 179/2017, nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all’art. 54 bis D. Lgs. 165/2001 e all’art. 6 D. Lgs. 231/2001, il perseguimento dell’interesse all’integrità delle amministrazioni nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall’obbligo di segreto, escludendo l’integrazione dei reati di cui agli articoli 326, 622 e 623 c.p.; la disposizione esclude altresì che il *whistleblower* possa essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).
2. Perché operi l’esclusione di responsabilità di cui al comma 1, il segnalante deve agire al fine di tutelare l’interesse all’integrità delle amministrazioni e alla prevenzione e repressione delle malversazioni, non deve aver appreso la notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l’ente, l’impresa o la persona fisica interessata e le notizie/documenti oggetto di segreto non devono essere rivelati con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell’eliminazione dell’illecito e, in particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.
3. In assenza dei presupposti di cui al comma 2 del presente articolo, l’aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p. e dell’art. 2105 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

#### **Art. 16 – Responsabilità penale, civile e disciplinare**

1. Resta impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di calunnia, diffamazione o comunque per reati commessi per mezzo della propria denuncia.
2. Sono altresì fonte di responsabilità disciplinare forme di abuso quali, ad esempio, segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra forma di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente protocollo.