



***PROCEDURA PER LA  
SEGNALAZIONE DI ILLECITI***

## INDICE DEI CONTENUTI

<b>1. INTRODUZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI .....</b>	<b>6</b>
<b>5. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>7</b>
<b>6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE .....</b>	<b>8</b>
<b>7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>8</b>
<b>8. TUTELA DEI CONSULENTI E COLLABORATORI OVVERO DI COLLABORATORI DI IMPRESE FORNITRICI DI BENI E SERVIZI .....</b>	<b>12</b>
<b>9. TUTELA DEL SEGNALANTE.....</b>	<b>12</b>
<b>Allegato. MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI.....</b>	<b>15</b>



## 1. INTRODUZIONE

Il procedimento di gestione della segnalazione di illeciti (**Whistleblowing**) costituisce lo strumento per facilitare la segnalazione di comportamenti che potrebbero costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva ed è adottato al fine di tutelare l'identità del soggetto che la effettua - dal momento della ricezione e in ogni fase successiva - in conformità a quanto previsto dall' art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, così come successivamente modificato e integrato, ed a quanto previsto dalle Linee Guida 469/2021, adottate da ANAC in recepimento dei principi espressi in sede europea dalla Direttiva UE 2019/1937.

La presente procedura si conforma, altresì, al contenuto del Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), del Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. 231/2001 (MOG) e del Codice di Comportamento di ISMEA.

## 2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'articolo 1, comma 51 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 ha inserito l'articolo 54 bis nel D. Lgs 165/2001 in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito.

La disposizione richiamata, tuttavia, delinea esclusivamente una protezione generale che deve essere completata con concrete misure di tutela di chi segnala condotte illecite, il quale deve poter far affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie.

Il D.L. 90/2014, convertito nella L. 114/2014, che ha modificato l'art. 54 bis citato, ha introdotto, quale soggetto destinatario delle segnalazioni, oltre all'Autorità giudiziaria e alla Corte dei Conti, l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'ANAC, con determinazione del 28 aprile 2015, n. 6 ha approvato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", i cui contenuti sono alla base del presente documento. La legge 30 novembre 2017 n. 179, da ultimo, ha modificato l'art. 54 bis del D. Lgs 165/2001 e ha integrato l'art. 6 del D. Lgs 231/2001, estendendo **l'ambito di applicazione anche a dipendenti di enti pubblici economici oltre che ai collaboratori e lavoratori delle imprese fornitrici di beni o servizi**, identificando, quale soggetto destinatario della segnalazione in ambito ex D. Lgs 231/2001, anche il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e consolidando alcuni principi fondamentali dell'istituto del *whistleblowing*.

La nuova disciplina stabilisce, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, che colui il quale - nell'interesse dell'integrità delle pubbliche amministrazioni - segnali al RPCT dell'ente, o all'ANAC, o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non possa essere - per



motivi collegati alla segnalazione - sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Le novità riguardano, inoltre, aspetti attinenti il rafforzamento della tutela della riservatezza del dipendente che segnala illeciti, introducendo la sanzione dei responsabili di atti discriminatori e/o di misure ritorsive, quali ad esempio il demansionamento e il licenziamento, posti in essere nei confronti del dipendente a seguito della segnalazione medesima, e l'inversione dell'onere della prova: spetta al datore di lavoro dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione. È previsto, inoltre, il reintegro nel posto di lavoro al segnalante licenziato a causa della segnalazione.

La procedura di segnalazione degli illeciti rispetta i principi generali e le disposizioni particolari in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679, D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018 e i provvedimenti del Garante privacy), anche dal punto di vista delle misure di sicurezza.

In tale ambito l'ANAC, nel 2019, ha adottato e reso disponibile a tutte le amministrazioni un software dedicato alla gestione delle segnalazioni di illeciti che utilizza strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. La presente procedura prevede l'utilizzo di tale piattaforma informatica.

Per la gestione delle segnalazioni, la procedura si conforma, altresì, al contenuto del *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001”*, adottato da ANAC con delibera n. 690/2020.

Da ultimo, per garantire che i segnalanti vengano protetti adeguatamente da eventuali ritorsioni, il 16 dicembre 2019 è stata pubblicata la Direttiva UE 2019/1937 sul Whistleblowing. L'obiettivo è quello di prevedere uno standard europeo per la protezione dei segnalanti, chiamando tutti gli Stati membri - compresa l'Italia - a recepire tale direttiva entro il 17 dicembre 2021.

ANAC, nel frattempo, ha predisposto *le 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)*, prendendo in considerazione i principi espressi in sede europea dalla *EU Whistleblower Protection Directive* e gli effetti che possono produrre sul sistema di tutela del segnalante previsto dal nostro ordinamento nazionale. Le Linee Guida hanno carattere transitorio nei limiti in cui potranno essere successivamente adeguate alla normativa di recepimento della citata Direttiva, non ancora adottata.

### 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 54bis d.lgs. 165/2001: **“il whistleblower è il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione segnala al RPCT, all'ANAC o denuncia all'autorità**

giudiziaria ordinaria o contabile **condotte illecite** di cui è venuto a conoscenza **in ragione del proprio rapporto di lavoro**".

L'istituto del **whistleblowing** è indirizzato alla tutela di chi riveste la qualifica di dipendente pubblico, intendendo come tale, ai sensi dell'art 54 bis, c.2 del d.lgs. 165/2001, anche i **dipendenti degli enti pubblici economici**, i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi, che realizzano opere in favore dell'organizzazione.

Le **condotte illecite** oggetto di segnalazioni meritevoli di tutela comprendono tutte quelle di cui si venga a conoscenza "**in ragione del rapporto di lavoro**", anche se le notizie siano acquisite in modo casuale e non riguardino specificamente l'ufficio di appartenenza.

Costituiscono **oggetto di segnalazione** i comportamenti:

- ricompresi nell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del Codice penale e tutti i comportamenti impropri, ancorché penalmente irrilevanti, di un funzionario pubblico che, al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra alla adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico;
- produttivi di irregolarità nella gestione o organizzazione della attività dell'ente;
- che possono comportare rischi o produrre danni per gli interessi e per l'immagine dell'Ente;
- che costituiscono violazioni delle disposizioni del PTPCT, del MOG e del Codice di Comportamento;
- che alimentano il fondato sospetto di un'attività illecita che non si sia ancora perfezionata ma che sta per compiersi, in presenza di elementi precisi e concordanti che lo dimostrino<sup>1</sup>.

Al fine di evitare di svolgere attività ispettive interne che rischino di essere poco utili e dispendiose, **sono escluse dalla segnalazione** le notizie fondate su meri sospetti o voci.

Non è necessario, tuttavia, che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi: è sufficiente la ragionevole convinzione della veridicità di quanto segnalato.

La segnalazione deve essere effettuata **nell'interesse all'integrità** dell'organizzazione, al fine di valorizzarne l'etica, l'integrità e per dare prestigio, autorevolezza e credibilità alla stessa, rafforzando i principi di legalità e buon andamento dell'azione amministrativa. La valutazione sulla sussistenza di tale interesse spetta al destinatario della segnalazione (es. RPCT/ANAC). Ulteriori motivi, anche personali, sono irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele ex art 54-bis.

---

<sup>1</sup> Secondo quanto previsto nelle Linee Guida ANAC n. 469 del 9 giugno 2021: "Si deve ritenere che la categoria di fatti illeciti comprenda, almeno per alcune fattispecie di rilievo penale, anche la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità".

#### 4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili al fine di permettere di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. In particolare, **devono** essere indicati a pena di inammissibilità<sup>2</sup>:

- 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;
- dati del segnalante, con indicazione della funzione svolta o del ruolo ricoperto nell'organizzazione vigente nel caso di dipendente;
- tipologia di condotta illecita e indicazione delle ragioni connesse alla attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La segnalazione **può** contenere, altresì, l'indicazione di:

- altri dati ritenuti rilevanti che consentano di identificare il soggetto che ha commesso i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione del consenso, o mancato consenso, alla comunicazione del nome del segnalante all'incolpato.

Con riferimento all'ultimo punto, la segnalazione può essere di due tipi:

- **aperta**, dove il segnalante dà espresso consenso a comunicare la sua identità anche all'incolpato;
- **riservata**, l'identità del segnalante può essere conosciuta esclusivamente dai soggetti preposti al ricevimento della segnalazione.

L'art. 54-bis **non include** nel proprio campo di applicazione le **segnalazioni anonime** e cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità.

Resta fermo che le segnalazioni anonime e quelle che pervengono da soggetti estranei alla p.a. (cittadini, organizzazioni, associazioni etc.) possono essere comunque considerate dall'Amministrazione o dall'Autorità nei procedimenti di vigilanza "ordinari".

---

<sup>2</sup> in conformità a quanto previsto dall'art. 8, comma 2, del Regolamento WHIB (delibera ANAC 690/2020)



Poiché il segnalante anonimo non è qualificabile come whistleblower, è possibile affermare che non sussiste, per il RPCT, alcun obbligo di gestione della segnalazione anonima, la cui violazione sia sanzionabile ai sensi del citato art. 54-bis, comma 6, terzo periodo d.lgs. 165/2001.

Per far sì che le segnalazioni siano complete ed omogenee, è stato predisposto il **modello** da utilizzare in caso di segnalazione di condotta illecita, allegato al presente documento.

Se la segnalazione si basa unicamente sulla denuncia di un altro dipendente, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante anche in assenza del consenso di quest'ultimo **solo se è assolutamente indispensabile per l'esercizio del diritto di difesa**. La decisione in tal senso è del Direttore Generale (o di altro soggetto competente per i procedimenti disciplinari) che dovrà valutare, in caso di specifica richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità. In ogni caso la richiesta e la decisione devono essere motivate.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della Legge 241/1990 e s.m.i. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lettera a) della L. 241/1990.

Le disposizioni che prevedono la tutela dell'anonimato e l'esclusione dell'accesso documentale non trovano applicazione qualora disposizioni di legge speciale obblighino l'esibizione dei documenti (es. indagini penali o tributarie, ispezioni disposte dall'autorità giudiziaria).

I dati rilevati attraverso le segnalazioni e le istruttorie possono fornire importanti informazioni dalle quali desumere elementi per l'identificazione delle aree critiche sulle quali intervenire in termini di miglioramento della qualità e dell'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione e, più in generale, del Sistema dei Controlli interni. Tali informazioni devono essere utilizzate, pertanto, per aggiornare o integrare la mappa dei rischi del PTPCT, il MOG ed il Codice di Comportamento.

## 5. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere inoltrata, **in prima istanza**, al RPCT.

In alternativa, la segnalazione può essere inoltrata ai seguenti soggetti:

- l'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- l'Autorità Giudiziaria Ordinaria;
- l'Autorità Giudiziaria Contabile.

Nel caso in cui il RPCT dovesse trovarsi in una situazione, anche solo *potenziale*, di **conflitto di interessi** in relazione al segnalante, segnalato o al contenuto della segnalazione, o nel caso in cui quest'ultimo lo dovesse riguardare direttamente, è tenuto ad astenersi.



In tali casi o nei casi di mancanza, assenza o impedimento del RPCT, la segnalazione sarà gestita, ai sensi della presente procedura, dall' **Organismo di Vigilanza (OdV)**.

*Se il dipendente invia la segnalazione unicamente a soggetti diversi da quelli di cui sopra **non è un whistleblower e non può essere tutelato ai sensi della disciplina di riferimento.***

Il RPCT ha l'onere di inserire i dati relativi alle segnalazioni ricevute all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della Legge 190/2012. Nel caso la segnalazione riguardi un **illecito ex D. Lgs 231/2001**, il RPCT la trasmette, attivando i flussi informativi, all'Organismo di Vigilanza (OdV), per gli adempimenti conseguenti. In entrambi i casi è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante.

## 6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere presentata mediante:

1. invio dalla propria **casella di posta elettronica**, istituzionale o privata, all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato ([segnalazioneilleciti@isma.it](mailto:segnalazioneilleciti@isma.it)) e gestito esclusivamente dal RPCT, a tutela della riservatezza del segnalante;
2. **consegna a mano al RPCT**;
3. **dichiarazione rilasciata al RPCT**, che redige verbale del colloquio, da sottoscrivere da parte del segnalante;
4. **servizio postale o di posta interna**, con busta chiusa indirizzata al RPCT con la dicitura "RISERVATA PERSONALE". In tali ipotesi il personale assegnato all'ufficio di protocollo non apre la busta, e la segnatura del numero di protocollo è effettuata sulla busta chiusa;
5. **piattaforma informatica**, configurata sulla base del software per la gestione delle segnalazioni di illeciti adottato da ANAC, ai sensi dell'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001, con strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante che potrà dialogare con il RPCT in forma anonima.

I dati vengono conservati attraverso strumenti informatici ed archiviati per annualità (ad oggi senza un limite di tempo di conservazione).

## 7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT, o per competenza all'OdV, che provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, ad effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale con il segnalante e con eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti indicati.





Il procedimento di gestione della segnalazione si articola nelle seguenti **fasi**:

- a) ricezione e protocollazione;
- b) valutazione preliminare della segnalazione;
- c) fase istruttoria;
- d) archiviazione o trasmissione della segnalazione al soggetto competente.

**a) Fase di ricezione e protocollazione della segnalazione.**

Entro **7 giorni** lavorativi dalla ricezione della segnalazione, Il RPCT procede:

- alla protocollazione della segnalazione su registro riservato Anticorruzione (AC), attribuendo un codice univoco progressivo e registrando data e ora di ricezione;
- ove non già confermato, in automatico, dalla piattaforma informatica, alla tempestiva trasmissione al segnalante di apposita informazione di conferma della avvenuta ricezione della segnalazione.

Il RPCT, nell'ambito delle attività di ricezione e gestione della segnalazione, può avvalersi – ove assolutamente necessario ed in via del tutto straordinaria, previa adozione delle dovute misure tecniche ed organizzative ai sensi della disciplina in materia dei dati personali– di un gruppo di lavoro dedicato, formato da dipendenti ISMEA.

**b) Fase di valutazione preliminare della segnalazione.**

Il RPCT, anche avvalendosi del gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, effettua una **valutazione preliminare** sui contenuti della segnalazione ricevuta al fine di:

- appurare la **gravità e rilevanza** della condotta illecita imputata al segnalato;
- verificare se la segnalazione sia effettivamente sorretta dall'interesse del segnalato a **tutelare l'integrità di ISMEA**;
- verificare la presenza di **concorrenti interessi personali** del segnalante o di altri soggetti in rapporto con quest'ultimo;
- ove necessario, svolgere attività di verifica e, comunque, chiedere al segnalante e/o ad **eventuali altri soggetti coinvolti** nella segnalazione, opportuni chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del segnalante.

*Tutto il personale è tenuto alla massima collaborazione per la raccolta delle informazioni utili, fornendo i riscontri con **tempestività** e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta.*

In sede di valutazione preliminare, il RPCT può dichiarare inammissibile la segnalazione o procedere con la successiva fase istruttoria.

Il RPCT dichiara inammissibile la segnalazione, procedendo alla conseguente **archiviazione**, per:

- manifesta mancanza di interesse alla integrità di ISMEA;
- manifesta incompetenza di ISMEA sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- contenuto generico della segnalazione ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- mancanza di elementi essenziali della segnalazione, di cui al par. 4 della presente procedura.

L'archiviazione deve essere adeguatamente motivata e deve esserne data comunicazione al segnalante.

La fase di valutazione preliminare si conclude, di norma, entro **15 giorni** decorrenti dalla ricezione della segnalazione.

#### **c) Fase istruttoria.**

Qualora il RPCT ravvisi il *fumus di fondatezza* della segnalazione, avvia l'attività istruttoria nel rispetto dei **principi** di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza. Nel corso delle verifiche il RPCT può chiedere il **supporto** delle funzioni di volta in volta competenti.

Le verifiche possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante: analisi documentali, interviste, ricerca di informazioni su database pubblici, sempre nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

La fase istruttoria si conclude, di norma, entro **60 giorni** decorrenti dalla data di avvio della medesima.

#### **d) Archiviazione o trasmissione al soggetto competente.**

All'esito della istruttoria, il RPCT, o per competenza l'OdV, valutati i fatti, potrà:

- **dare seguito alla denuncia** inoltrando la segnalazione ai seguenti soggetti terzi competenti per l'adozione dei provvedimenti conseguenti:
  - ✓ al Direttore Generale per l'avvio del procedimento disciplinare e le conseguenti decisioni relative all'applicazione di sanzioni;
  - ✓ all'Autorità giudiziaria, Corte dei conti, ANAC per i profili di rispettiva competenza;

- ✓ al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, quando la segnalazione abbia ad oggetto, esclusivo o concorrenziale, una delle materie di cui all'art. 60, co. 6, d.lgs. 165/2001<sup>3</sup>.
- **archiviare la segnalazione** nel caso di:
  - ✓ manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
  - ✓ manifesta mancanza dell'interesse alla integrità dell'Ente;
  - ✓ accertato contenuto generico della segnalazione di illecito, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
  - ✓ mancanza di fatti che costituiscono **elementi essenziali** della segnalazione di illeciti di cui al par. 4 della presente procedura.

Se il dipendente presenta molteplici segnalazioni di illeciti al RPCT, aventi il medesimo contenuto, si ritiene che, al fine contemperare le esigenze di prevenzione della corruzione con quelle del buon andamento dell'Ufficio del RPCT, quest'ultimo dovrà gestire l'originaria segnalazione mentre *non sarà tenuto ad un riesame ulteriore della stessa ove quest'ultima venga duplicata e re-inoltrata senza la rappresentazione di fatti nuovi.*

In tal caso, il RPCT potrà informare il segnalante che, da quel momento in poi, ulteriori segnalazioni, di analogo contenuto a quella già gestita originariamente, non saranno oggetto di ulteriore trattazione e verranno, viceversa, archiviate de plano.

In tali ipotesi, la mancata trattazione di segnalazioni dal contenuto analogo a quelle già evase non sarà considerata fonte di responsabilità del RPCT ai sensi dell'art 54-bis co 6 terzo periodo d.l.gs.165/2001.

Se procede all'archiviazione, il RPCT valuta se la segnalazione (e la relativa documentazione) debba essere trasmessa ad altri uffici interni dell'Ente per i profili di competenza.

Il RPCT, l'OdV, e tutti i soggetti coinvolti, sono tenuti a mantenere il massimo riserbo sull'identità del segnalante e su ogni elemento che la possa rivelare.

In caso di violazione di tali doveri, il RPCT, l'OdV, ed i soggetti coinvolti ne rispondono, anche in via disciplinare, per violazione del Codice di comportamento e degli obblighi di riservatezza prescritti dal Regolamento UE 2016/679, dal D. Lgs. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. 101/2018.

Il RPCT è il soggetto competente a trattare i dati personali del segnalante ed a conoscerne eventualmente l'identità; infatti, ad oggi, la figura del RPCT coincide con quella del **custode dell'identità**.

---

<sup>3</sup> "conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia della sua attività con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari, sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi".

## **8. TUTELA DEI CONSULENTI E COLLABORATORI OVVERO DI COLLABORATORI DI IMPRESE FORNITRICI DI BENI E SERVIZI**

Le presenti misure di tutela sono estese anche ai consulenti, ai collaboratori e a tutti coloro che prestano servizio presso l'Istituto, in qualità di titolari di appalti di servizi e forniture, qualora intendano segnalare fatti illeciti dei quali sono venuti a conoscenza **in occasione dello svolgimento delle loro prestazioni.**

## **9. TUTELA DEL SEGNALANTE**

### **9.1 TUTELA CONTRO RITORSIONI E DISCRIMINAZIONI**

La persona che segnala una condotta illecita di cui sia venuta a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere, per tale ragione, sanzionata né sottoposta ad azioni disciplinari ingiustificate o ad ogni altra forma di ritorsione.

La formulazione dell'art. 54 bis D. Lgs 165/2001, novellata dalla L. 179/2017, dispone che "gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli". Inoltre, la definizione delle determinazioni da considerarsi ritorsive, pur rimanendo puramente esemplificativa, è stata arricchita con il riferimento al demansionamento e al trasferimento, in aggiunta al licenziamento e alle sanzioni disciplinari.

Nel caso dovessero presentarsi tali atti discriminatori, il segnalante deve darne notizia al RPCT ed eventualmente alle organizzazioni sindacali.

### **9.2 SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO E TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

#### **9.2.1. Sottrazione al diritto di accesso**

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. Della L. 7 agosto 1990, n. 241 "Nuove norme sul procedimento amministrativo (operata dal co. 4, art 54 bis d.lgs. 165/2001).

Inoltre, benché la legge non lo preveda espressamente, l'Autorità ritiene che, a maggior ragione, la segnalazione e la documentazione ad essa allegata debbano essere escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013.

*Tuttavia, se il whistleblower sceglie di segnalare a soggetti diversi rispetto a quelli indicati dal co. 1 dell'art 54-bis d.lgs. 165/2001, egli sta consapevolmente accettando il rischio che la sua identità venga rivelata. Tale circostanza può condurre a ritenere non più applicabile, alla segnalazione presentata dal dipendente, il divieto di accesso di cui all'art 54-bis comma 4 giacché verrebbe meno la ratio, insita in tale comma, di mantenere segreta un'identità già rivelata alla collettività da parte dello stesso segnalante. La rinuncia alla riservatezza della propria identità non si traduce nella legittimazione a punire il segnalante per ragioni connesse alla sua segnalazione.*

### **9.2.2. Tutela della riservatezza**

Ai sensi dell'art. 54 bis l'identità del segnalante non può essere rivelata e l'amministrazione deve, quindi, garantire la riservatezza della identità del segnalante. Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi a tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

E' garantita in ogni caso la riservatezza del terzo che, pur non rientrando nella categoria dei soggetti di cui l'art 54 bis, comma 4, inoltra una segnalazione, in conformità con le disposizioni in materia di privacy.

Ai sensi delle Linee Guida ANAC, il RPCT, valutata la fondatezza della segnalazione, si rivolge immediatamente agli organi interni preposti e/o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. Il RPCT deve adottare apposite cautele.

- ✓ Quando si rivolge ad **organi interni**, il RPCT non potrà trasmettere la segnalazione ma soltanto estratti accuratamente anonimizzati della stessa, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che, dalle informazioni e dai fatti descritti, si possa risalire all'identità del segnalante;
- ✓ nel caso in cui si renda necessario, il RPCT trasmette la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del whistleblower, alle Autorità competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165 del 2001. Laddove l'Autorità giudiziaria o contabile richiedesse l'identità del segnalante, il RPCT è tenuto a fornire tale indicazione. Il segnalante deve essere preventivamente informato (tramite la piattaforma informatica o con altri mezzi) della eventualità che la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza della sua identità, possa essere trasmessa alle Autorità giudiziarie, per i profili di rispettiva competenza.

### **9.3. LA «GIUSTA CAUSA» DI RIVELAZIONE DI NOTIZIE COPERTE DALL'OBBLIGO DI SEGRETO**

All'insieme di tutele riconosciute al segnalante si deve ascrivere anche la previsione di cui all'art. 3, co. 1, l. 179/2017, che qualifica la rivelazione effettuata dal whistleblower, perseguendo «l'interesse



*all'integrità della p.a. e alla prevenzione e repressione delle malversazioni nelle amministrazioni pubbliche e private», come **“giusta causa” di rivelazione.***

Si esclude pertanto l'integrazione dei reati di “rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio” (art. 326 c.p.), “rivelazione del segreto professionale” (art. 622 c.p.), “rivelazione dei segreti scientifici e industriali” (art. 623 c.p.).

È escluso, inoltre, che il whistleblower possa essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

Quando notizie e documenti comunicati al RPCT sono sottoposti ad obbligo di segreto, quest'ultimo si intende violato se la rivelazione è avvenuta con modalità eccedenti rispetto alla finalità della eliminazione dell'illecito o è effettuata al di fuori dei canali stabiliti per l'effettuazione della segnalazione previsti dalla presente procedura.

*Le tutele esaminate non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia o segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. L'archiviazione non equivale all'accertamento di tale responsabilità.*



## Allegato. MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

<b>TIPO SEGNALAZIONE:</b>				<input type="checkbox"/> <b>APERTA</b>	<input type="checkbox"/> <b>RISERVATA</b>
<b>DATI SEGNALANTE (nel caso di segnalazione aperta)</b>					
<input type="checkbox"/> <b>Dipendente</b>	<input type="checkbox"/> <b>Collaboratore</b>	<input type="checkbox"/> <b>Lavoratore di società fornitrice</b>	<input type="checkbox"/> <b>Altro soggetto</b>		
<i>Nome e Cognome</i>	<i>Nome e Cognome</i>	<i>Nome e Cognome</i>	<i>Nome e Cognome</i>		
	<i>Direzione di ISMEA incaricante</i>	<i>Nome della società</i>			
	<i>Recapito telefonico/email</i>	<i>Recapito telefonico/email</i>	<i>Recapito telefonico/email</i>	<i>Recapito telefonico/email</i>	
<b>TIPOLOGIA DI CONDOTTA ILLECITA</b>					
<input type="checkbox"/> <b>corruzione/abuso di potere</b> <input type="checkbox"/> <b>cattiva gestione delle risorse economiche, danno erariale</b> <input type="checkbox"/> <b>irregolarità incarichi e nomine, anche in violazione del D. Lgs 39/2013</b> <input type="checkbox"/> <b>irregolarità affidamenti/appalti</b> <input type="checkbox"/> <b>irregolarità procedure di selezione</b> <input type="checkbox"/> <b>conflitto di interessi</b> <input type="checkbox"/> <b>adozione di misure discriminatorie</b> <input type="checkbox"/> <b>altro (da specificare).....</b>					
<b>CONDOTTA SEGNALATA</b>					
<i>Data o periodo in cui si è verificato il fatto</i>					
<i>Luogo dove si è verificato il fatto</i>	<input type="checkbox"/> Sede ISMEA <input type="checkbox"/> Altro luogo (indicare luogo e indirizzo)				

<p><i>Descrizione del fatto</i></p>	
<p><i>Autore del fatto o altri dati rilevanti al fine di identificare il soggetto che ha commesso i fatti segnalati</i></p>	
<p><i>Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo (si esprime il consenso a contattarli senza pregiudicare la riservatezza della verifica della segnalazione)</i></p>	
<p><i>Eventuali allegati a sostegno della segnalazione</i></p>	
<p><i>Consenso alla comunicazione del proprio nome all'incolpato</i></p>	<p><input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p>

*Luogo e data*

\_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_