



# Regolamento

## per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite all'interno di OGS e per la tutela del segnalante (*whistleblowing*)

---

### Sommario

|             |   |   |
|-------------|---|---|
| Articolo 1  | - Principi generali e finalità del regolamento .....          | 2 |
| Articolo 2  | - Ambito soggettivo .....                                     | 2 |
| Articolo 3  | - Ambito oggettivo .....                                      | 2 |
| Articolo 4  | - Oggetto e contenuto delle segnalazioni .....                | 3 |
| Articolo 5  | - Esclusioni .....  | 3 |
| Articolo 6  | - Segnalazioni relative al RPCT .....                         | 3 |
| Articolo 7  | - Segnalazioni anonime .....                                  | 3 |
| Articolo 8  | - Tutela dell'identità del segnalante .....                   | 3 |
| Articolo 9  | - Modalità di presentazione delle segnalazioni .....          | 4 |
| Articolo 10 | - Contenuto della segnalazione .....                          | 4 |
| Articolo 11 | - Registrazione delle segnalazioni .....                      | 4 |
| Articolo 12 | - Istruttoria preliminare .....                               | 5 |
| Articolo 13 | - Archiviazione della segnalazione .....                      | 5 |
| Articolo 14 | - Gestione della segnalazione .....                           | 5 |
| Articolo 15 | - Responsabilità del RPCT .....                               | 6 |
| Articolo 16 | - Responsabilità dei titolari di incarichi dirigenziali ..... | 6 |
| Articolo 17 | - Responsabilità del segnalante .....                         | 6 |
| Articolo 18 | - Forme di tutela del segnalante .....                        | 6 |
| Articolo 19 | - Comunicazione .....   | 7 |
| Articolo 20 | - Disposizioni finali .....                                   | 7 |

Aprile 2018



## Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite all'interno di OGS e per la tutela del segnalante (*whistleblowing*)

### Articolo 1 - Principi generali e finalità del regolamento

Il presente Regolamento disciplina, ai sensi dell'articolo 1, comma 51 della L. 6.11.2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione", il regime di speciale tutela del pubblico dipendente che intenda segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

In particolare le finalità del presente Regolamento sono le seguenti:

- a. chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito "RPCT") quale destinatario della segnalazione;
- b. precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- c. dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

### Articolo 2 - Ambito soggettivo

Il segnalante (*whistleblower*) è il dipendente che intende portare a conoscenza illeciti di interesse generale di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'articolo 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 come modificato dalla legge 30.11. 2017, n. 179.

Rimane impregiudicata la disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati dall'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria ove a conoscenza di fatti di corruzione in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'articolo 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale.

Resta altresì impregiudicato in ogni caso il diritto del segnalante a ricorrere all'Autorità Giudiziaria competente.

### Articolo 3 - Ambito oggettivo

Ai sensi dell'articolo 54-bis del D.lgs. n.165/2001 il dipendente può segnalare le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro con specifico riferimento alle seguenti ipotesi:

- a. delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);
- b. situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- c. fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dall'esterno dell'azione amministrativa;
- d. assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa di condizionamento improprio da parte di interessi particolari.



#### **Articolo 4 - Oggetto e contenuto delle segnalazioni**

La segnalazione può riguardare, a titolo esemplificativo:

- Corruzione e cattiva amministrazione,
- Cattiva gestione delle risorse pubbliche e danno erariale,
- Incarichi e nomine illegittime,
- Appalti illegittimi,
- Concorsi illegittimi,
- Adozione di misure discriminatorie.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito,
- notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative,
- informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Quanto ai fatti denunciati, è opportuno che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata essendo necessario che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e contestualizzate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

La segnalazione deve conseguentemente riguardare fatti e circostanze riscontrabili e conosciuti direttamente da segnalante.

#### **Articolo 5 - Esclusioni**

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, relativi a fatti e circostanze riportati o riferiti da altri soggetti: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

#### **Articolo 6 - Segnalazioni relative al RPCT**

Qualora le segnalazioni riguardino condotte illecite ascrivibili al RPCT dell'Ente e/o ai dipendenti assegnati alla struttura di supporto del RPCT, il segnalante può inviare le stesse direttamente all'ANAC.

#### **Articolo 7 - Segnalazioni anonime**

Il RPCT prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

La misura di tutela del segnalante, tuttavia, si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili.

Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile.

#### **Articolo 8 - Tutela dell'identità del segnalante**

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; nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su 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. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 7.81990, n. 241, e s.m.i..

## Articolo 9 - Modalità di presentazione delle segnalazioni

Al fine della massima tutela del segnalante OGS ha predisposto un sistema che, grazie all'utilizzo di un protocollo di crittografia per il trasferimento di dati riservati, garantisce un elevato livello di riservatezza in conformità con le indicazioni ANAC.

In dettaglio, inserendo la segnalazione sul portale al seguente indirizzo: <https://segnalazioni.inogs.it>, si ottiene un codice identificativo univoco ("key code") che può essere utilizzato per comunicare, in merito alla segnalazione presentata, con il RPCT di OGS in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

Le segnalazioni, redatte compilando lo specifico modello allegato sub "A" al presente Regolamento, vanno indirizzate al RPCT, possono anche essere recapitate a mezzo:

- posta ordinaria (inserendole in busta sigillata apponendo la dicitura esterna "NON APRIRE - Riservata personale");
- posta interna (inserendole in busta sigillata apponendo la dicitura esterna "NON APRIRE - Riservata personale").

## Articolo 10 - Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RPCT, figura identificata da ANAC quale destinatario della segnalazione, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:

- a) l'identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b) la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- d) le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## Articolo 11 - Registrazione delle segnalazioni

In via transitoria sino all'entrata in funzione del sistema informatico di gestione delle segnalazioni finalizzato alla gestione del protocollo e degli accorgimenti tecnici necessari a garantire i requisiti di riservatezza delineati nel presente Regolamento, il RPCT procede a registrare manualmente le segnalazioni su di un apposito registro cartaceo, denominato "*Registro delle segnalazioni di condotte illecite*".

Nel Registro delle segnalazioni di condotte illecite sono annotate anche le segnalazioni anonime.

Il Registro per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite è suddiviso in due sezioni, una per gli atti



in uscita una per quelli in ingresso. Le informazioni annotate sono:

*Sezione in uscita:*

- il numero progressivo in uscita dell'atto
- la data di predisposizione dell'atto
- la data di trasmissione dell'atto
- la denominazione e/o le generalità del destinatario
- il numero progressivo della segnalazione cui l'atto si riferisce

*Sezione in ingresso:*

- il numero progressivo in ingresso dell'atto
- la data di ricezione dell'atto
- la denominazione e/o le generalità del mittente
- il numero progressivo della segnalazione cui l'atto si riferisce.

## Articolo 12 - Istruttoria preliminare

Il RPCT, ricevuta la segnalazione, verifica preliminarmente la propria competenza, la possibile rilevanza, sotto i diversi profili di responsabilità, della condotta illecita segnalata e la sussistenza della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Ai fini della verifica preliminare, il RPCT ha diritto di acquisire qualsiasi documento dell'Ente ritenuto rilevante e di effettuare ogni attività istruttoria ritenuta opportuna, inclusa, se indispensabile l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri dipendenti o soggetti informati sui fatti.

In tal caso, i dipendenti dell'Ente sono obbligati a condividere con il RPCT le informazioni di cui sono in possesso e a mantenere il massimo riserbo sulle richieste del RPCT.

Il RPCT sintetizza gli esiti dell'istruttoria preliminare in un apposito verbale riservato e ne dà notizia al segnalante tramite il portale e/o gli eventuali recapiti precedentemente indicati.

Tale verifica preliminare deve concludersi entro 45 giorni dalla ricezione della segnalazione.

## Articolo 13 - Archiviazione della segnalazione

Nelle sole ipotesi in cui, all'esito dell'istruttoria preliminare, risulti in maniera evidente la manifesta infondatezza della segnalazione, ovvero la stessa sia carente degli elementi fondamentali obbligatori, il RPCT archivia la segnalazione e ne dà notizia al segnalante tramite il portale e/o gli eventuali recapiti precedentemente indicati.

## Articolo 14 - Gestione della segnalazione

Qualora la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

- I. inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, al Dipartimento della Funzione Pubblica e all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- II. comunicare la segnalazione al Responsabile della Struttura competente per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato.
- III. inoltrare la segnalazione all'Ufficio competente per i profili di responsabilità disciplinare, il quale procederà all'eventuale avvio dell'azione disciplinare ai sensi dell'articolo 55 bis del D.Lgs n. 165/2001 direttamente o inoltrandola al competente dirigente responsabile della struttura presso cui opera il presunto autore della condotta illecita.
- IV. inoltrare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi interni a OGS, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante.



Le strutture interne informano il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione a soggetti esterni a OGS, deve essere specificato se la segnalazione è stata trasmessa da un soggetto anonimo da un soggetto esterno o da un dipendente dell'Istituto, avendo cura di evidenziare, in quest'ultimo caso, che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'articolo 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

La segnalazione può essere trasmessa, previo anonimato dei dati identificativi del segnalante, a cura del RPC, ad altri soggetti interessati per consentire loro le valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative da intraprendere in merito.

Il RPCT dà notizia di tale trasmissione al segnalante tramite il portale e/o gli eventuali recapiti precedentemente indicati.

### **Articolo 15 - Responsabilità del RPCT**

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, sono conservati e catalogati in apposito archivio riservato e debitamente custodito a cura del RPCT.

Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all'articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012 s.m.i., con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

### **Articolo 16 - Responsabilità dei titolari di incarichi dirigenziali**

Il titolare di incarichi dirigenziali che, ai sensi dell'articolo 54 bis del D. Lgs n. 165 del 2001, riceve informazioni da un proprio collaboratore, di un illecito o di una irregolarità, è tenuto a proteggerne l'identità e a invitarlo a effettuare segnalazione anche al RPCT oppure provvedere direttamente con modalità idonee a tutelare l'identità del segnalante.

In caso di omissione e di mancata protezione del segnalante, il titolare di incarichi disciplinari risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

### **Articolo 17 - Responsabilità del segnalante**

La presentazione di una segnalazione lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'articolo 2043 del Codice Civile.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti ed in ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

### **Articolo 18 - Forme di tutela del segnalante**

Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al RPCT di OGS ovvero all'ANAC o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione (ad esempio azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT stesso che, valutata



tempestivamente la sussistenza degli elementi, può segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- al Direttore della Struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione;
- alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;
- all'Organismo di Vigilanza.

Tutto quanto sopra, fermo ed impregiudicato il diritto dell'interessato di dare notizia dell'adozione di misure ritenute ritorsive alle organizzazioni sindacali o l'ANAC.

L'ANAC, qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta, l'adozione di misure discriminatorie, applica le sanzioni previste dalla normativa.

È obbligo dell'Ente dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente 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. 4.3.2015, n. 23.

### **Articolo 19 - Comunicazione**

Il RPCT e i titolari di incarichi dirigenziali sensibilizzano periodicamente i dipendenti di OGS sull'importanza e sulle finalità del presente Regolamento, informandoli sulle modalità con cui effettuare le segnalazioni di condotte illecite e sui diritti e sugli obblighi che ne derivano.

### **Articolo 20 - Disposizioni finali**

Per garantirne la massima conoscibilità, il presente Regolamento è pubblicato nella intranet dell'Ente e sul sito Istituzionale nella Sezione "Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione".

Il presente Regolamento sarà sottoposto a revisione periodica per ovviare alle lacune procedurali o inefficienze che siano state eventualmente riscontrate nella prima fase di attuazione.

## APPENDICE: RIFERIMENTI NORMATIVI

- ❖ **Decreto legislativo 30.3.2001, n. 165, art. 54-bis “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” come sostituito dalla legge 30.11.2017, n. 179 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”**

1. Il pubblico dipendente che, nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all’articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L’adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all’ANAC dall’interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L’ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all’articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell’articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione pubblica.

3. L’identità del segnalante non può essere rivelata. 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. Nell’ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l’identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell’ambito del procedimento disciplinare l’identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su 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.

4. La segnalazione è sottratta all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L’ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l’utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell’ambito dell’istruttoria condotta dall’ANAC, l’adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l’ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l’assenza di procedure per l’inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l’adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l’ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa





pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

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

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».

- ❖ **Determinazione n. 6 del 28.4. 2015 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”** (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 110 del 14.5.2015)

[https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/\\_Atto?ca=6123](https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?ca=6123)



## Allegati:

Allegato “A”: Modello per la segnalazione di illeciti



## Modulo per la segnalazione di condotte illecite

### Dati del segnalante

Indicare se sei\*:

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Dipendente OGS   |
| <input type="checkbox"/> | Dipendente di ente pubblico economico di diritto privato sottoposto a controllo pubblico                   |
| <input type="checkbox"/> | Lavoratore o collaboratore di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore di OGS |

|  |  |
|--|--|
| Nome   |  |
| Cognome  |  |
| Codice Fiscale   |  |
| Unità Organizzativa e Sede di servizio all'epoca del fatto segnalato       |  |
| Ente pubblico economico di diritto privato sottoposto a controllo pubblico |  |
| Impresa fornitrice di beni e servizi o che realizza opere in favore di OGS |  |
| Telefono   |  |
| Email  |  |

### Ulteriori informazioni

|   |  |
|---|--|
| Periodo in cui si è verificato il fatto   |  |
| Data in cui si è verificato il fatto  |  |
| Luogo e/o circostanza in cui si è verificato il fatto   |  |
| Soggetto che ha commesso il fatto:<br><i>(Indicare Nome, Cognome, Qualifica - possono essere inseriti più nominativi)</i>             |  |
| Eventuali soggetti privati coinvolti<br><i>(Indicare Nome, Cognome, Qualifica, Recapiti - possono essere inseriti più nominativi)</i> |  |
| Eventuali imprese coinvolte<br><i>(Indicare Denominazione sociale, Recapiti - possono essere inseriti più imprese)</i>                |  |
| Modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto   |  |
| Elencare eventuali documenti allegati   |  |
| Indicare se la segnalazione è stata inviata ad altri enti<br><i>(indicare nome ente, data, esito)</i>                                 |  |



Descrizione dettagliata dell'illecito\*:

|                           |  |
|---------------------------|--|
| Tipologia dell'illecito*: |  |
|                           |  |

\*Campi obbligatori

Luogo e data \_\_\_\_\_