

## WHISTLEBLOWING POLICY

### Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità<sup>1</sup>

#### **1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO**

L'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito nel D.Lgs. 165/2001 in materia di pubblico impiego l'art. 54 bis 1, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing. Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni, condotte illecite o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, di cui sia venuto a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. In tale ottica, la segnalazione (cd. whistleblowing) costituisce un vero e proprio atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il dipendente (cd. whistleblower) contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing, quindi, è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower. Nell'ambito del Consiglio regionale dell'Abruzzo, il whistleblowing è in buona parte disciplinato dagli artt. 9 e 10 2 del Codice di comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale.

1 Art. 54 bis: "1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".

2 Art. 9: "1. Il dipendente rispetta le misure e le prescrizioni necessarie alla prevenzione della corruzione come declinate nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione del Consiglio regionale. In particolare presta la sua collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione secondo quanto dallo stesso richiesto e per tutte le attività ed azioni che hanno come finalità il contrasto e la prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico o al Responsabile della prevenzione della corruzione eventuali situazioni di

---

<sup>1</sup> Testo coordinato con le modifiche apportate dalla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 104 del 21.07.2015, evidenziate in grassetto.

illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza. 2. I dirigenti relazionano sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, come individuate nel Piano, nel rispetto dei termini e delle modalità ivi indicate. 3. La mancata o parziale attuazione delle misure contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione e le violazioni dello stesso sono immediatamente comunicate all'Organismo Indipendente di Valutazione dal responsabile della prevenzione della corruzione."

Art. 10: "1. Ogni dipendente, in alternativa al proprio superiore gerarchico, può segnalare, con qualsiasi modalità, in via riservata, al Responsabile della prevenzione della corruzione le situazioni di illecito o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. 2. Il dipendente che segnala un illecito è tutelato secondo quanto previsto dell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001. In particolare, il dipendente che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie dirette o indirette, che si sostanziano in azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro e in ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili per motivi collegati

## **2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA**

Scopo primario del presente documento è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno dell'Amministrazione. A tal fine si vuole rendere quanto più facilitato ed agevole possibile il ricorso alla segnalazione da parte del dipendente, attraverso la definizione di una procedura chiara e puntuale, così da fugare possibili dubbi ed incertezze sul metodo da seguire e la rimozione dei fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è duplice: fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni ed informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

E' bene precisare che la presente policy non intende in nessun caso intestare in capo al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza una funzione repressiva delle condotte illecite eventualmente accertate. Al contrario, attraverso l'emersione degli episodi di illiceità o irregolarità nell'Amministrazione e la loro catalogazione e riconduzione a determinati settori o procedimenti amministrativi, si vuole consentire una più adeguata ed efficace attività di prevenzione da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, cui compete l'attività di monitoraggio sulle segnalazioni pervenute nell'ambito del Consiglio regionale, che potrà così procedere a mappare le aree esposte a maggiore rischio e ad individuare i possibili rimedi. Rimane, invece, ferma la legittimazione dei competenti uffici del Consiglio regionale, organi o autorità esterne a porre in essere le attività, anche repressive, conseguenti alle condotte illecite segnalate ed accertate sulla base della normativa vigente. La segnalazione, quindi, è prima di tutto uno strumento preventivo, che consente di risolvere un problema internamente e tempestivamente.

In tale ottica di emersione dei comportamenti e condotte illecite o irregolari, è opportuno evidenziare l'obbligatorietà della segnalazione. In altri termini, il dipendente che viene a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni di situazioni di illecito o irregolarità nell'amministrazione è tenuto a farne segnalazione nei modi e termini di seguito indicati.

direttamente o indirettamente alla denuncia. 3. Costituiscono oggetto di segnalazione i comportamenti, i rischi, i reati e le altre irregolarità che possono determinare un danno all'interesse pubblico perseguito; la segnalazione deve essere circostanziata; nei casi di comunicazione verbale, il superiore gerarchico o il Responsabile della prevenzione della corruzione redige sinteticamente verbale che il dichiarante sottoscrive. 4. I dirigenti e direttori trasmettono al Responsabile della prevenzione della corruzione le segnalazioni di illecito o irregolarità nell'amministrazione pervenute dai dipendenti del servizio o direzione di appartenenza. 5. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, ricevuta la segnalazione ai sensi dei commi 1 e 4, assume le adeguate iniziative a seconda del caso. 6. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La denuncia è sottratta all'accesso ai sensi degli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990. 7. Nei casi più gravi, l'Amministrazione può valutare il trasferimento per incompatibilità ambientale dei soggetti interessati, ma nel caso del denunciante solo con il consenso del medesimo. 8. L'Amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari e siano tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati."

### 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Costituiscono oggetto di segnalazione i comportamenti, i rischi, le ipotesi di illecito, di reato e le altre irregolarità che possono determinare un danno all'interesse pubblico perseguito e di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza in **virtù dell'ufficio rivestito o che abbia acquisito in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative seppure in modo casuale**. Non esiste una lista tassativa di fattispecie integranti ipotesi di illeciti o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti (reati);
- poste in essere in violazione del Codice di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un danno patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un danno all'immagine del Consiglio regionale e dei suoi organi istituzionali;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini;
- suscettibili di arrecare un danno agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'amministrazione;
- **connotate dall'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati o dall'uso a fini privati delle funzioni pubbliche compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno, a prescindere dalla rilevanza penale (es. sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei termini procedurali, assunzioni non trasparenti, false dichiarazioni).**

E' opportuno precisare che il whistleblowing non riguarda doglianze o mere lamentele di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per i quali si applicano le vigenti discipline in materia.

#### **4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

La segnalazione deve essere circostanziata. Il whistleblower deve quindi fornire tutti gli elementi utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'amministrazione;
- 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;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

#### **5. IDENTITA' DEL SEGNALANTE E SEGNALAZIONI ANONIME**

La segnalazione **contiene necessariamente** l'identità del soggetto segnalante (whistleblower), posto che la procedura di whistleblowing può funzionare al meglio solo se le segnalazioni sono precise, complete e verificabili. Si invita, quindi, il segnalante a non restare anonimo ma a fornire le proprie generalità per i seguenti motivi:

- a) per superare il contesto socio/culturale restio alla segnalazione di comportamenti altrui e per diffondere i principi di un sano e legale comportamento;
- b) per consentire ai soggetti legittimati a ricevere la segnalazione di dialogare con il segnalante in modo riservato, così da acquisire eventuali ulteriori elementi a completezza o a supporto della fondatezza dei fatti segnalati;
- c) per la garanzia di tutela della riservatezza e di discrezione che viene assicurata al segnalante.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non verranno trattate nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno prese in considerazione dall'Amministrazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e reso con dovizia di particolari, tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

#### **6. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

L'Amministrazione mette a disposizione di tutto il personale dipendente, così come definito dall'art. 2, comma 2, del Codice di comportamento (di seguito personale dipendente), un apposito modulo il cui utilizzo rende la segnalazione più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura. Il modulo è reperibile sulla rete intranet nella sezione "Whistleblowing", ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio, **nonché sul sito istituzionale del Consiglio regionale nella sezione Amministrazione trasparente - sottosezione "altri contenuti"**. La segnalazione può essere indirizzata ai seguenti soggetti:

- a) superiore gerarchico;
- b) Responsabile per la prevenzione della corruzione del Consiglio regionale;
- c) **Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC)**

**La segnalazione è inoltrata all'ANAC qualora il fatto riguardi il Responsabile per la prevenzione della corruzione ed il personale assegnato all'Ufficio di Supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.**

Per le segnalazioni indirizzate all'ANAC può essere utilizzato il modulo allegato alla determinazione dell'ANAC 28 aprile 2015, n. 6 e disponibile sul sito istituzionale del Consiglio regionale sezione Amministrazione trasparente - sottosezione "altri contenuti" - "corruzione".

**Il personale con rapporto di lavoro subordinato in servizio presso i gruppi politici e le segreterie politiche del Consiglio regionale indirizza le segnalazioni al Responsabile per la prevenzione della corruzione o all'ANAC.**

La segnalazione al superiore gerarchico è da intendersi al Dirigente del servizio di appartenenza da parte dei dipendenti ed al Direttore della direzione di appartenenza da parte dei dirigenti.

Il superiore gerarchico che riceve la segnalazione deve tempestivamente inoltrarla al Responsabile per la prevenzione della corruzione, al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

L'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non esonera il whistleblower dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

La segnalazione è presentata con una delle seguenti modalità:

- a) mediante invio ad apposito indirizzo di posta elettronica del Responsabile per la prevenzione della corruzione del Consiglio regionale di seguito riportato: segnalazioni@crabruzzo.it;
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata ad uno dei soggetti legittimati alla ricezione; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/segnalazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione" ovvero "riservata/segnalazione al Superiore gerarchico" (in tale ultimo caso occorre specificare il soggetto, direttore o dirigente, destinatario della segnalazione). Nel caso di invio a mezzo del servizio postale tramite riservata, la stessa verrà automaticamente recapitata, senza essere in nessun caso aperta dagli uffici preposti alla ricezione della posta, al Responsabile della prevenzione della corruzione ovvero al superiore gerarchico;
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata ad uno dei soggetti legittimati alla ricezione. In tal caso, il soggetto legittimato a ricevere la dichiarazione ne redige verbale che il dichiarante sottoscrive.

## **7. ATTIVITA' PRELIMINARE DI INDAGINE E VERIFICA DEL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE E SUCCESSIVI ADEMPIMENTI**

Il soggetto legittimato a ricevere la segnalazione:

a) se superiore gerarchico (Dirigente/Direttore): fermo restando l'obbligo di inoltrare tempestivamente la segnalazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione e di denuncia all'autorità giudiziaria competente dei fatti penalmente rilevanti e delle ipotesi di danno erariale, ove non vi abbia già provveduto il segnalante:

1. qualora i fatti segnalati rilevino in tutto o in parte sotto il profilo disciplinare nei confronti di uno o più dipendenti appartenenti alla struttura da lui diretta: il superiore gerarchico, previa verifica del contenuto della segnalazione, procede ad una sommaria e preliminare indagine finalizzata ad acquisire eventuali ulteriori elementi utili da un lato al fine di addivenire ad una piena conoscenza dei fatti segnalati, dall'altro a consentire un primo riscontro circa la sussistenza dei fatti stessi e a supporto della fondatezza dei medesimi. A tal fine, il superiore gerarchico può effettuare ogni attività ritenuta opportuna, nel rispetto del principio di imparzialità, potendo avvalersi del supporto e della collaborazione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD). Qualora i fatti segnalati aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare appaiono, anche all'esito della suddetta indagine preliminare, ragionevolmente sussistenti e non manifestamente infondati, il superiore gerarchico avvia il procedimento disciplinare, nel rispetto della procedura e della tempistica sancita dall'art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001, informandone il Responsabile per la prevenzione della corruzione. In caso contrario, comunica al Responsabile per la prevenzione della corruzione e all'UPD, se coinvolto, l'insussistenza e/o la manifesta infondatezza dei fatti segnalati. In ogni fase relativa allo svolgimento della predetta attività, è garantita e tutelata da parte del superiore gerarchico la riservatezza del segnalante, con riferimento al coinvolgimento dell'UPD o alla trasmissione allo stesso della segnalazione, che pertanto deve avvenire nel rispetto dell'anonimato del segnalante;

2. al di fuori dell'ipotesi in cui i fatti segnalati rilevino sotto il profilo disciplinare, ovvero nei casi in cui i fatti segnalati si riferiscano a comportamenti posti in essere da uno o più dipendenti esterni alla struttura da lui diretta, ovvero a comportamenti ascrivibili a dirigenti: il superiore gerarchico che riceve la segnalazione si limita ad inoltrarla tempestivamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione che provvede agli adempimenti di competenza come di seguito specificati;

b) se Responsabile per la Prevenzione della Corruzione: il Responsabile per la prevenzione della corruzione a cui perviene la segnalazione:

1. direttamente dal dipendente o indirettamente tramite l'inoltro della segnalazione da parte del superiore gerarchico nei casi di cui alla lett. a), punto 2., verifica preliminarmente il contenuto della segnalazione, accertando, in particolare che la stessa risulti circostanziata e contenente gli elementi di cui al punto 4 della presente policy. Contestualmente, il Responsabile procede ad una sommaria e preliminare indagine finalizzata ad acquisire eventuali ulteriori elementi utili da un lato al fine di addivenire ad una piena conoscenza dei fatti segnalati, dall'altro a consentire un primo riscontro circa la sussistenza dei fatti stessi e a supporto della fondatezza dei medesimi. A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione dell'UPD, delle strutture interne del Consiglio regionale e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'amministrazione, sempre nel rispetto della riservatezza del segnalante. Qualora i fatti segnalati appaiono, anche all'esito della suddetta verifica preliminare, ragionevolmente sussistenti e non manifestamente infondati, il Responsabile provvederà:

- a trasmettere tempestivamente la segnalazione, garantendo l'anonimato del segnalante, all'UPD, unitamente agli eventuali atti istruttori per le valutazioni in ordine all'esistenza di eventuali profili disciplinari e per gli adempimenti di competenza;
- a denunciare all'autorità giudiziaria competente i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale, ove non vi abbia già provveduto il segnalante o il superiore gerarchico che ha ricevuto la segnalazione;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente della struttura in cui è stato posto in essere l'illecito o l'irregolarità accertata, per gli eventuali adempimenti di competenza;
- ad informare l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale in relazione alla gravità ed all'entità dei fatti segnalati ed accertati.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione, nel caso in cui accerti, anche all'esito della suddetta verifica preliminare, l'insussistenza e/o la manifesta infondatezza dei fatti segnalati, procede ad archiviare la segnalazione.

2. indirettamente tramite l'inoltro della segnalazione da parte del superiore gerarchico nei casi di cui alla lett. a), punto 1., il Responsabile per la prevenzione della corruzione può attivarsi nelle modalità sopra specificate per gli ulteriori ed eventuali profili desumibili dalla segnalazione che esulano dalla competenza del superiore gerarchico.

## **8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)**

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

L'identità del whistleblower viene protetta in ogni fase e contesto successivo alla segnalazione, ad eccezione dei seguenti casi:

- a) qualora sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile **accertata con sentenza anche non definitiva;**
- b) qualora l'anonimato non sia opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

**Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante:**

- **non può essere rivelata all'incolpato senza il suo espresso consenso, che deve essere reso o acquisito in forma scritta, se la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso dell'amministrazione o che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla segnalazione;**
- **può essere rivelata all'incolpato e all'autorità disciplinare anche in assenza del suo consenso, quando la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla denuncia del segnalante e solo se la conoscenza dell'identità di quest'ultimo risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato,**

**sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.**

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990. 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, lett. a), della L. n. 241/1990.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Il dipendente che segnala un illecito è tutelato secondo quanto previsto dall'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001, non può essere né sanzionato né licenziato e nei suoi confronti non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Nei casi più gravi, l'Amministrazione può valutare il trasferimento per incompatibilità ambientale del segnalante, previo consenso del medesimo.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti del Consiglio regionale. 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 Responsabile per la prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

a) al superiore gerarchico del dipendente autore della presunta discriminazione, il quale valuta tempestivamente l'opportunità o necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della discriminazione;

b) all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della discriminazione;

c) alle RSU ed alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno del Consiglio regionale.

Restano ferme la segnalazione al Dipartimento per la funzione pubblica ai sensi e per gli effetti del comma 3 dell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente al Comitato Unico di Garanzia che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

## **9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.