

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Policy di regolamentazione delle segnalazioni anonime

Sommario

Art. 1 - Quadro giuridico di riferimento.....	3
Art. 2 – Il whistleblower	4
Art. 3 - Definizione di corruzione.....	5
Art. 4 - Finalità	5
Art. 5 - Soggetti che possono effettuare le segnalazioni	6
Art. 6 - Oggetto della segnalazione	7
Art. 7 - Contenuto della segnalazione.....	7
Art. 8 - Segnalazioni anonime	8
Art. 9 - Fondatezza della segnalazione	9
Art. 10 - Principi generali e tutele.....	9
10.1 - Principio di non-esclusione.....	10
10.2 - Tutela del Segnalante	10
10.3 - Tutela del Segnalato	10
10.4 Sanzioni.....	10
11. Responsabilità del Whistleblower.....	12
12. Attività del RPCT	12
13. Segnalazione all'ANAC.....	13

Art. 1 - Quadro giuridico di riferimento

Il presente regolamento disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale. Esso è parte integrante delle attività di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT.

In premessa è opportuno definire il quadro normativo all'interno del quale viene disciplinata la modalità di segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti (pubblici o privati) che ne vengono a conoscenza in occasione della prestazione lavorativa e, di conseguenza, la relativa tutela giuridica che l'ordinamento garantisce a coloro che si fanno carico della segnalazione.

L'istituto del *whistleblowing*, ossia del dipendente che segnala condotte illecite di cui ha avuto conoscenza nell'ambito o in ragione del proprio rapporto di lavoro, è stato introdotto nel nostro ordinamento giuridico con l'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 che ha novellato il T.U. del pubblico impiego (d.lgs. 165/2001) inserendo l'art. 54-bis.

La disciplina di tale istituto è stata oggetto di una prima integrazione ad opera dell'articolo 19, comma 5, lettera a), del d.lgs. 90/2014, che ha annoverato espressamente l'ANAC tra le istituzioni pubbliche destinatarie delle segnalazioni di *whistleblowing*.

Successivamente l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ha emanato la determinazione 6 – 2015 “Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”, che forniva, tra le altre, indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano gli illeciti, come previsto dal citato art. 54 bis.

Ancora la materia è stata radicalmente modificata dalla legge 179/2017 “*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*” che, da una parte, ha novellato l'art. 54-bis del citato T.U. sul pubblico impiego, sostituendo integralmente il disposto normativo e, dall'altro, ha introdotto la disciplina del *whistleblowing* anche nel settore privato, attraverso l'integrazione delle misure previste nel d. lgs. 231/2001. Con tale intervento il legislatore ha provveduto a cristallizzare la posizione di tutela del segnalatore anonimo attribuendo specifiche competenze al RPCT ed evitando sanzioni al dipendente contraddistintosi per la segnalazione risultata poi veritiera. Inoltre, attraverso tale norma, oltre a rivedere la disciplina relativa la dipendente pubblico si estende la tutela anche al

dipendente di una società privata (in generale a tutti colori che hanno un rapporto con la P.A.).

L'ultimo intervento in materia è quello dell'ANAC che con la delibera n. 1033 del 30 ottobre 2018 ha emanato il Regolamento (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 269 del 19 novembre 2018) sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing).

Pertanto, preso atto pertanto della normativa e considerate le linee guida emanate da ANAC, anche nell'ambito del Piano Nazionale Anticorruzione, la Società degli Interporti Siciliani S.p.A. (leggasi SIS), società in house della Regione Siciliana, pur essendo organismo di diritto privato in controllo pubblico, intende conformarsi a quanto previsto in materia di anticorruzione

Art. 2 – Il whistleblower

La figura del cd. whistleblower¹ (“colui che soffia il fischietto”) è stata elaborata negli Stati Uniti d’America per indicare l’individuo che denunci attività illecite all’interno dell’organizzazione di appartenenza. Alcuni ritengono che la nozione richiami la figura dell’arbitro che “soffia” il fischietto per segnalare un “fallo”: immagine accostata a quella del dipendente che denuncia un illecito.

In una accezione più ampia, il “whistleblower” è il lavoratore che, durante l’attività lavorativa (quindi da “interno”) “scopra” un illecito, una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa recare concreto pregiudizio a terzi (es. consumatori, clienti) o all’azienda/impresa stessa (es. danno all’immagine) e decida di denunciarlo, esponendosi così al rischio di vessazioni, ritorsioni, molestie.

Queste denunce rappresentano un efficace strumento diffuso di controllo che garantisce un meccanismo di protezione interno all’apparato pubblico creando una sorta di sistema immunitario organico. Tuttavia, affinché denunce del genere siano incoraggiate è necessario che colui che segnala l’illecito sia “protetto” da eventuali ritorsioni o vessazioni, già solo sul piano del clima

¹ Così come riportato sul sito del Ministero della Giustizia (https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_29_21_5.wp)

lavorativo in cui offre la sua prestazione: ad es., in primo luogo, potendo beneficiare dell'anonimato.

Art. 3 - Definizione di corruzione

Ai fini di una corretta definizione del termine corruzione si reputa opportuno riportare integralmente il concetto esplicitato nel Piano Nazionale Anticorruzione. Difatti, nel suddetto documento “esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrano l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.”

Art. 4 – Finalità

Come indicato al punto 1, il presente regolamento disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale e si prefigge l'obiettivo generale di tutelare il soggetto che effettua le predette segnalazioni e, di conseguenza, limitare al massimo la presenza di fattori che possano impedire di ricorrere all'istituto. Nello specifico si ritiene doveroso fornire al whistleblower tutte le indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, avendo cura di indicare le tutele che l'ordinamento giuridico mette a sua disposizione².

Ulteriori obiettivi del regolamento possono sintetizzarsi in:

- definire e formalizzare la procedura di segnalazioni stabilendo termini e responsabilità nel

² Si veda l'art. 54 bis d.lgs 165/2001 riportato come allegato alla presente.

processo di segnalazione di illeciti;

- definire le regole che è necessario osservare al fine di garantire l'anonimato³ del segnalatore e la riservatezza della segnalazione stessa;
- definire il ruolo del RPTC quale destinatario delle segnalazioni.

Art. 5 - Soggetti che possono effettuare le segnalazioni

Le segnalazioni di condotte illecite per come indicate nel precedente art. 3, possono essere effettuate da:

- personale dipendente
- componenti degli Organi Sociali (Assemblea, Amministratore Unico, Collegio Sindacale, ecc.);
- collaboratori della società a vario titolo;
- soggetti esterni alla Società (come, ad esempio, i fornitori, i clienti, gli stakeholders ...).

Considerate le finalità del presente regolamento, la riservatezza delle segnalazioni è garantita anche a coloro che, pur non essendo dipendenti di SIS, intrattengono con essa rapporti di collaborazione o di studio nonché ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi che eseguono prestazioni per conto di SIS.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

³ Per anonimato del segnalatore si intende che la sua identità non deve essere rivelata al di fuori della segnalazione stessa, che sarà effettuata secondo criteri e modalità definite nel successivo art. 7. Ciò al fine di poter comunque qualificare il segnalatore quale dipendente o soggetto esterno e poter procedere con le successive azioni a tutela.

Art. 6 - Oggetto della segnalazione

Possono essere segnalate le condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto instaurato con l'azienda. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della società o comunque relativi ad essa.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Oggetto della segnalazione possono essere tutte le condotte illecite ivi inclusi i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Codice Penale, le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'organizzazione (maladministration) a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo. Più in generale, è possibile segnalare tutte le condotte assimilabili al concetto di corruzione così come esplicitato al precedente art. 2, che a titolo esemplificativo e non esaustivo possono riguardare:

- sprechi
- nepotismo
- demansionamenti
- mancato rispetto dei tempi procedurali reiterato
- assunzioni non trasparenti
- irregolarità contabili
- false dichiarazioni
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro
- violazione delle normative interne (mod. 231, codice etico, ecc...)

Art. 7 - Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RPCT, 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:

1. identità del soggetto che effettua la segnalazione;
2. chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
3. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
4. se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
5. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
7. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni, indirizzate al RPCT di SIS, devono essere effettuate attraverso il sistema di gestione delle segnalazioni disponibile all'indirizzo: <https://interportisiciliani.whistleblowing.it>.

A tale scopo è possibile utilizzare l'apposito modulo di segnalazione allegato alla presente.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno eventualmente oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Pertanto, la tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi (vedi art. 4 u.c.).

Art. 8 - Segnalazioni anonime

Si considerano segnalazioni anonime quelle segnalazioni che risultano prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Tali segnalazioni, in linea di principio non ammesse, possono comunque essere oggetto di successive verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso al RPCT.

Da ciò ne consegue che la tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

Art. 9 - Fondatezza della segnalazione

Le verifiche sulla fondatezza della segnalazione sono demandate al RPCT che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

1. presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente;
2. comunicare la segnalazione al Responsabile del settore/servizio in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
3. inoltrare la segnalazione a chi di competenza per i profili di responsabilità disciplinare;
4. inoltrare la segnalazione all' Organismo di Vigilanza.

Nel caso di trasmissione ai soggetti di cui ai punti a) e d), la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 - bis d.lgs. 165/2001.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti di cui ai punti b) e c), dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante. Tali soggetti hanno l'onere di informare il RPCT circa l'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Art. 10 - Principi generali e tutele

La pratica del Whistleblowing, come indicato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, è una misura che consente di rafforzare la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno della SIS. Tale importante obiettivo può essere raggiunto solo se il soggetto

segnalante oltre ad avere la disponibilità di strumenti per effettuare le segnalazioni ha anche - e soprattutto - la certezza che sarà tutelato al fine di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di rischiare di vedere la propria segnalazione inascoltata.

Di seguito si riportano nel dettaglio i principi e le tutele che SIS si impegna a garantire.

10.1 - Principio di non-esclusione

SIS garantisce di analizzare *tutte* le segnalazioni ricevute. Per ogni segnalazione sarà inviato idoneo feedback al segnalante (laddove il canale e/o le modalità di segnalazione lo consentano), che potrà riguardare lo stato d'avanzamento dell'istruttoria, suoi risultati e le eventuali azioni intraprese.

10.2 - Tutela del Segnalante

SIS tutela il soggetto segnalante - che denuncia i comportamenti illeciti - contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione. La segnalazione non potrà costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro.

Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante stesso.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il soggetto segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

10.3 - Tutela del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del Soggetto Segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, le Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità disciplinare, civile e/o penale a carico del Segnalante.

10.4 - Sanzioni

Sono sanzionabili i seguenti soggetti:

- ✓ il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- ✓ il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie nei confronti del segnalante;

- ✓ il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- ✓ i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante;
- ✓ il soggetto che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte da SIS, è risultato aver posto in essere atti illeciti (di frode o di corruzione) o più in generale attività non in ottemperanza al Codice Etico, al Modello 231 o al sistema delle procedure aziendali anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro

È inoltre sanzionabile la Società qualora non adotti procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni. Infine, qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della segnalazione, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, la società potrà presentare denuncia all'autorità giudiziaria. In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (es. un fornitore) la Società potrà procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali.

10.5 Confidenzialità e riservatezza

Qualora si tratti di segnalazioni nominative SIS garantisce la riservatezza della segnalazione, dei contenuti della stessa e dell'identità del segnalante. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La riservatezza del soggetto segnalante può non essere rispettata quando:

- ✓ vi è il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- ✓ è configurabile una responsabilità penale per contenuti diffamatori; in tale caso SIS si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- ✓ l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di

organi di controllo);

- ✓ l'identità del segnalante è indispensabile per la difesa del segnalato;
- ✓ l'identità del Segnalante è necessaria per prevenire o ridurre minacce a danno della salute o della sicurezza delle persone.

10.6 Reporting

Periodicamente e su base almeno annuale viene redatto da parte del RPCT un report nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale sulle segnalazioni ricevute e sullo stato di avanzamento delle attività di verifica. Analogamente viene redatto un report verso l'Organismo di Vigilanza su tutte le segnalazioni aventi impatti anche solo marginali sul Codice Etico e sul Modello di Organizzazione ex D. Lgs. 231/01.

11. Responsabilità del Whistleblower

Il presente regolamento 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 del regolamento, 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.

12. Attività del RPCT

Il RPCT, in accordo alle previsioni ANAC, invia a tutto il personale della Società, con cadenza periodica, comunicazioni ed informative specifiche in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del "whistleblowing". Inoltre, rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni

ricevute e del loro stato di avanzamento.

Infine, lo stesso RPCT provvederà a pubblicare il presente regolamento sul sito internet aziendale <https://interportisiciliani.portaletrasparenza.net/> nella sezione SOCIETA' TRASPARENTE/ ALTRI CONTENUTI – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE/ WHISTLEBLOWING.

13. Segnalazione all'ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114) segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

È perciò stato istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante: ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni dovranno essere inviate all'ANAC tramite il seguente indirizzo: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/>.

Qualora le segnalazioni riguardino direttamente il RPCT aziendale le stesse possono essere inviate direttamente ad ANAC.

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001 , n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Vigente al : 15-3-2023

Titolo IV

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 54-bis.

((Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.))

((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'identita' del segnalante non puo' essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identita' del segnalante e' 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'identita' del segnalante non puo' essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identita' del segnalante non puo' 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'identita' del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sara' utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identita'.

4. La segnalazione e' 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 modalita' anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identita' 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 responsabilita', 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 attivita' 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'entita' della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' 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 e' 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 responsabilita' 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 responsabilita' civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave)).