



Istituto Romano di San Michele

<i>Documento:</i>	<b>Procedura/Istruzione di Lavoro</b>
<i>Codice e Pagine:</i>	<b>TDS; Pagina 1 di 13</b>
<i>Titolo Istruzione</i>	<b>Procedura per tutela dei dipendenti segnalanti (whistleblowing).</b> Redatto ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023
<i>Riferimenti:</i>	<b>UNI EN ISO 37001:2016</b>
<i>Revisione e data:</i>	<b>Rev. 0 del 02.10.2023</b>

**Procedura per tutela dei dipendenti segnalanti (whistleblowing).**

Redatto ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023

0	09.10.2023	Prima emissione	FC		DIG	
<b>N°</b>	<b>Data</b>	<b>Natura Revisione</b>	<b>Funzione</b>	<b>Firma o sigla</b>	<b>Funzione</b>	<b>Firma o sigla</b>
<b>Dettagli sulla Revisione</b>			<b>Preparato e Verificato</b>		<b>Approvato</b>	

 Istituto Romano di San Michele	<i>Documento:</i>	<b>Istruzione di lavoro</b>
	<i>Codice e Pagine:</i>	<b>TDS; Pagina 2 di 13</b>
	<i>Titolo Istruzione</i>	<b>Procedura per tutela dei dipendenti segnalanti (whistleblowing).</b> Redatto ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023
	<i>Riferimenti:</i>	<b>UNI EN ISO 37001:2016</b>
	<i>Revisione e data:</i>	<b>Rev. 0 del 02.10.2023</b>

## Indice

1. Inquadramento normativo.....	3
2. Definizioni.....	3
3. Tipologie di segnalazioni .....	4
4. Segnalante.....	4
5. Segnalazioni.....	5
5.1. Segnalazione interna e relativa gestione .....	6
5.2. Segnalazioni anonime.....	8
5.3. Segnalazione esterna.....	9
5.4. La divulgazione pubblica .....	9
6. Tutela della riservatezza del segnalante .....	10
7. Condizioni per la protezione della persona segnalante .....	11
8. Tutela per il segnalante .....	11
9. Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni .....	12
10. Il divieto di rinunce e transazioni .....	13
11. Tempo di conservazione delle segnalazioni .....	13
12. Documentazione ed archiviazione .....	13
13. Sorveglianza delle modifiche della procedura. ....	13
14. RegISTRAZIONI .....	13

 Istituto Romano di San Michele	<i>Documento:</i>	Istruzione di lavoro
	<i>Codice e Pagine:</i>	TDS; Pagina 3 di 13
	<i>Titolo Istruzione</i>	<b>Procedura per tutela dei dipendenti segnalanti (whistleblowing).</b> Redatto ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023
	<i>Riferimenti:</i>	UNI EN ISO 37001:2016
	<i>Revisione e data:</i>	Rev. 0 del 02.10.2023

## 1. Inquadramento normativo

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un sistema di gestione delle segnalazioni e di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

In particolare la Legge 6 novembre 2012, n. 190, con l'articolo 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54-bis all'interno del D. Lgs. n. 165/2001 in virtù del quale è stata prevista una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

L'ANAC ha definito ulteriori disposizioni operative in materia Con il 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'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001.

L'Unione Europea ha successivamente licenziato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli stati membri.

L'Italia ha dato attuazione alla Direttiva Europea con il D. Lgs. del 10 marzo 2023 n. 24.

La presente procedura descrive le modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni nell'ambito dell'attività dell'ASP IRSM inerenti alla violazione del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali a protezione delle persone segnalanti ai sensi della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 e il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Le previsioni della presente procedura sono parte integrante del sistema di Prevenzione della Corruzione ai sensi della L. n. 190/2012 e del Modello di gestione ISO 37001.

## 2. Definizioni

Ai fini della presente procedura si specifica il significato dei termini di seguito riportati:

**WHISTLEBLOWER** o **SEGNALANTE**: persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

**ISTRUTTORE**: persona fisica coinvolta nell'analisi della segnalazione e nella eventuale istruttoria; questo ruolo consente l'accesso a tutte le informazioni inserite nelle segnalazioni. È coinvolto nel trattamento dati personali presenti nella segnalazione;

**CUSTODE DELLE IDENTITÀ**: soggetto individuato dall'amministrazione che, dietro esplicita e motivata richiesta, consente al RPCT (ovvero all'Istruttore) di accedere all'identità del segnalante. L'identità del segnalante non è nota al custode. Tale ruolo può anche coincidere con quello di RPCT. Non è coinvolto nel trattamento dati personali presenti nella segnalazione;

**VIOLAZIONI**: comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;

**SEGNALAZIONE**: comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni;

**SEGNALAZIONE INTERNA**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dall'Istituto;

**SEGNALAZIONE ESTERNA**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC;

 Istituto Romano di San Michele	Documento:	Istruzione di lavoro
	Codice e Pagine:	TDS; Pagina 4 di 13
	Titolo Istruzione	<b>Procedura per tutela dei dipendenti segnalanti (whistleblowing).</b> Redatto ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023
	Riferimenti:	UNI EN ISO 37001:2016
	Revisione e data:	Rev. 0 del 02.10.2023

**DIVULGAZIONE PUBBLICA:** rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network);

**DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE:** possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili, per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato;

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione;

**RPCT:** Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

**FACILITATORE:** *"Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata"*.

### 3. Tipologie di segnalazioni

Le previsioni del D. Lgs. n. 24/2023, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, hanno introdotto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni. Possono infatti essere presentate le segnalazioni con le seguenti modalità:

- 1) attraverso appositi "canali interni" istituiti dall'IRSM;
- 2) attraverso il "canale esterno" rappresentato dall'ANAC (è accordata preferenza ai canali interni di segnalazione in quanto, solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal Legislatore, i segnalanti possono fare ricorso al "canale esterno" attivato presso ANAC);
- 3) attraverso la divulgazione pubblica per la quale è necessario che ricorrano particolari condizioni.

Resta fermo il dovere del segnalante di effettuare una denuncia all'Autorità Giudiziaria nei casi in cui il diritto dell'Unione o nazionale imponga al segnalante stesso di rivolgersi alle autorità nazionali competenti, per esempio nell'ambito dei loro doveri e delle loro responsabilità professionali o perché la violazione costituisce reato.

### 4. Segnalante

Ai sensi dell'art. 3, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 24/2023, l'ASP Istituto Romano di San Michele in conformità alla normativa, individua quali potenziali segnalanti:

- tutti i dipendenti dell'Istituto, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato che di lavoro a tempo determinato;
- i lavoratori titolari di un contratto di somministrazione;
- i lavoratori autonomi che svolgono attività lavorativa presso l'IRSM;
- i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso l'IRSM;
- i volontari, gli stagisti e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Istituto;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Istituto.

La tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia e la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 24/2023, le misure di protezione di cui al capo III, si applicano anche:

- a) ai facilitatori;

 Istituto Romano di San Michele	<i>Documento:</i>	<b>Istruzione di lavoro</b>
	<i>Codice e Pagine:</i>	<b>TDS; Pagina 5 di 13</b>
	<i>Titolo Istruzione</i>	<b>Procedura per tutela dei dipendenti segnalanti (whistleblowing).</b> Redatto ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023
	<i>Riferimenti:</i>	<b>UNI EN ISO 37001:2016</b>
	<i>Revisione e data:</i>	<b>Rev. 0 del 02.10.2023</b>

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

Salvo quanto previsto dall'articolo 20 del D. Lgs. n. 24/2023 quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al D. Lgs. n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## 5. Segnalazioni

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 24/2023, sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria da parte del segnalante le violazioni di seguito elencate:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei seguenti numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (c.d. TFUE) specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Le Informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

 Istituto Romano di San Michele	Documento:	Istruzione di lavoro
	Codice e Pagine:	TDS; Pagina 6 di 13
	Titolo Istruzione	<b>Procedura per tutela dei dipendenti segnalanti (whistleblowing).</b> Redatto ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023
	Riferimenti:	UNI EN ISO 37001:2016
	Revisione e data:	Rev. 0 del 02.10.2023

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all’Autorità Giudiziaria anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Le presunte ritorsioni, anch’esse potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

Le rappresentanze sindacali non possono dare comunicazione ad ANAC di presunte ritorsioni in rappresentanza del soggetto segnalante.

La presente procedura non si applica:

- a. alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’Autorità Giudiziaria o Contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b. alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell’allegato al D. Lgs. 23 marzo 2023 n. 24 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nella parte II dell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell’allegato citato in precedenza;
- c. alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

### 5.1. Segnalazione interna e relativa gestione

L’ASP Istituto Romano di San Michele ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In armonia con l’art. 4, comma 5, D. Lgs. n. 24/2023, la gestione del canale di segnalazione interna è affidata al RPCT (con funzione di Istruttore) che può avvalersi, per la gestione delle segnalazioni ricevute, di dipendenti assegnati al suo ausilio e nominati con separato atto (tra i quali è individuato il Custode dell’Identità).

A tal fine le segnalazioni possono essere effettuate mediante il canale criptato messo a disposizione dalla piattaforma Openblow in modalità SaaS alla Società Laser Romae S.r.l., il cui portale è liberamente accessibile dalla sottosezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale [www.irsm.it](http://www.irsm.it), sottosezione I “Altri Contenuti”, sottosezione II “Whistleblowing”.

I dati della segnalazione sono scorporati dai dati identificativi del segnalante ed automaticamente inoltrati, per l’avvio tempestivo dell’istruttoria, al RPCT il quale riceve una comunicazione di avvenuta presentazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio).

I dati identificativi del segnalante sono custoditi in forma crittografata e sono accessibili solamente al RPCT e, qualora ritenuto da quest’ultimo, ai dipendenti assegnati al ruolo di ausilio al Responsabile.

Il segnalante deve conservare accuratamente tali codici e, in particolare, il codice della pratica e la password che identificano in maniera univoca la segnalazione e gli consentono di verificare direttamente sulla piattaforma lo stato dell’istruttoria della pratica.

Per motivi di sicurezza, in caso di smarrimento, non è possibile procedere al recupero del codice e occorre formalizzare una nuova segnalazione.

Il RPCT accede alla propria area riservata e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute.

 Istituto Romano di San Michele	Documento:	Istruzione di lavoro
	Codice e Pagine:	TDS; Pagina 7 di 13
	Titolo Istruzione	<b>Procedura per tutela dei dipendenti segnalanti (whistleblowing).</b> Redatto ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023
	Riferimenti:	UNI EN ISO 37001:2016
	Revisione e data:	Rev. 0 del 02.10.2023

Di norma la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

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

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni possono essere effettuate, oltre che in forma scritta, con modalità informatiche o in forma orale mediante tecnologia IVR (ovvero linea telefonica con sistema di messaggistica vocale) componendo il numero geografico del servizio presente nella sottosezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale [www.irmsm.it](http://www.irmsm.it), sottosezione I "Altri Contenuti", sottosezione II "Whistleblowing".

La tecnologia IVR consente di convertire il file audio della chiamata, eseguita dal whistleblower, in testo, provvedendo a seguito di conferma all'inserimento della segnalazione nell'apposita piattaforma, il tutto garantendo l'anonimato. OpenBlow conferma l'inserimento e invia il codice della segnalazione che si è generato comunicando il relativo codice segnalazione al whistleblower.

Le segnalazioni eseguite a mezzo applicativo sono indirizzate dal sistema al RPCT che riceve un messaggio via e-mail contenente i riferimenti della segnalazione e le istruzioni per esaminarla nella sua interezza.

Il RPCT, con il supporto del personale di ausilio, prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge.

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

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il RPCT:

- a. rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro n. 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- b. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d. fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

In caso di evidente e manifesta infondatezza, il RPCT, sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere di archiviare la richiesta; in tal caso, ne dà notizia al segnalante.

Il RPCT procede all'archiviazione delle segnalazioni nei casi di:

- a) manifesta mancanza di violazioni di norme nazionali o comunitarie;
- b) manifesta incompetenza dell'IRSM sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- e) intervento dell'Istituto non più attuale;
- f) finalità palesemente emulativa;

 Istituto Romano di San Michele	Documento:	Istruzione di lavoro
	Codice e Pagine:	TDS; Pagina 8 di 13
	Titolo Istruzione	<b>Procedura per tutela dei dipendenti segnalanti (whistleblowing).</b> Redatto ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023
	Riferimenti:	UNI EN ISO 37001:2016
	Revisione e data:	Rev. 0 del 02.10.2023

- g) accertato contenuto generico della segnalazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- h) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte censurabili;
- i) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

All'esito delle attività svolte, ove emerga la necessità di adottare provvedimenti atti a reprimere condotte contrarie alle disposizioni vigenti o prevenire altre violazioni, il RPCT trasmette alla Direzione un resoconto dei fatti accertati. È fatta salva la facoltà o il dovere di denuncia all'Autorità Giudiziaria (Procura o Corte dei conti) nei casi previsti dalla legge.

In quest'ultimo caso, pur nella consapevolezza degli obblighi di legge vigenti rispetto ai procedimenti penali e a quelli davanti alla Corte dei conti espressamente richiamati ai commi 3 e 4 dell'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023, la trasmissione della segnalazione alla Autorità giudiziaria ordinaria e a quella contabile avviene specificando che si tratta di una segnalazione *whistleblowing*, nel cui processo di gestione viene assunta ogni cautela per garantire il rispetto delle disposizioni previste dal decreto legislativo.

La Direzione adotta, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, le iniziative necessarie ad assicurare l'applicazione di sanzioni disciplinari proporzionali ed eque rispetto ai fatti accertati, tenendo conto di quanto previsto dal Codice di Comportamentale ed Etico dei dipendenti del San Michele, dal Codice di Comportamento Nazionale, dal Regolamento per la gestione dei procedimenti disciplinari dell'IRSM, dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Istituto, nonché dai contratti collettivi e individuali di lavoro vigenti.

All'esito dell'istruttoria il RPCT fornisce un riscontro alla segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla stessa e dei motivi della scelta effettuata.

La persona segnalante va informata dell'esito della segnalazione entro il termine di n. 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro n. 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Nel caso in cui via sia stata una diretta comunicazione da parte del RPCT nei confronti delle Autorità Giudiziarie e quest'ultime, per esigenze istruttorie, volessero conoscere il nominativo del segnalante, il RPCT provvede a comunicare l'identità del medesimo.

È opportuno precisare che il segnalante è preventivamente avvisato, attraverso l'informativa presente in piattaforma informatica, o con un apposito comunicato per i segnalanti che non utilizzano la piattaforma, della eventualità che la sua segnalazione potrà essere inviata all'Autorità Giudiziaria ordinaria e Contabile.

Nel caso in cui il RPCT provveda all'inoltro della segnalazione alla competente Procura, dandone comunicazione al segnalante, eventuali successive integrazioni dovranno essere direttamente trasmesse da quest'ultimo all'Autorità Giudiziaria individuata.

## 5.2. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni da cui non sia possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

L'Istituto si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Similmente nel caso in cui colui che effettua una divulgazione pubblica non riveli la propria identità (ad es.

 Istituto Romano di San Michele	Documento:	Istruzione di lavoro
	Codice e Pagine:	TDS; Pagina 9 di 13
	Titolo Istruzione	<b>Procedura per tutela dei dipendenti segnalanti (whistleblowing).</b> Redatto ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023
	Riferimenti:	UNI EN ISO 37001:2016
	Revisione e data:	Rev. 0 del 02.10.2023

utilizzando uno pseudonimo o un *nickname* nel caso di *social*) tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime.

### 5.3. Segnalazione esterna

Il canale di segnalazione esterna, conforme a quanto stabilito dall'art. 7 del D. Lgs. n. 24/2023, è istituito presso l'ANAC.

Le segnalazioni inviate direttamente all'ANAC vengono gestite garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'accesso al canale esterno presso ANAC è consentito esclusivamente al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal Legislatore.

In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- a. il canale di segnalazione interna di cui al precedente paragrafo 5.1 non è attivo;
- b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito da parte della persona o dell'ufficio designati;
- c. il whistleblower ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di gestione delle segnalazioni da parte dell'ANAC sono disciplinate dalle Linee Guida adottate dall'Autorità cui si fa rinvio.

### 5.4. La divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La protezione per il soggetto segnalante (e gli altri soggetti tutelati) è riconosciuta, in caso di divulgazione pubblica, esclusivamente se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni (ex art. 17 del D. Lgs. n. 24/2023):

1. ad una segnalazione interna, a cui l'ente non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
2. la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC, la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);

 Istituto Romano di San Michele	<i>Documento:</i>	<b>Istruzione di lavoro</b>
	<i>Codice e Pagine:</i>	<b>TDS; Pagina 10 di 13</b>
	<i>Titolo Istruzione</i>	<b>Procedura per tutela dei dipendenti segnalanti (whistleblowing).</b> Redatto ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023
	<i>Riferimenti:</i>	<b>UNI EN ISO 37001:2016</b>
	<i>Revisione e data:</i>	<b>Rev. 0 del 02.10.2023</b>

3. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

4. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

## 6. Tutela della riservatezza del segnalante

Nella trattazione e gestione delle segnalazioni devono essere adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

L'art. 12, comma 7, del D. Lgs. n. 24/2023 prevede espressamente che i soggetti del settore pubblico tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità Giudiziaria o Contabile).

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante. Il RPCT deve, per poter accedere all'identità del segnalante, ottenere dal Custode dell'Identità l'autorizzazione all'accesso ai dati identificativi dei segnalanti.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità della persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati qualora la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. n. 241/1990, nonché dagli articoli 5 e seguenti del D. Lgs. n. 33/2013.

Sono, altresì, fonte di responsabilità per il segnalante, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, 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.

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 12, commi da 1 a 8, D. Lgs. n. 24/2023, nelle procedure di segnalazione di cui al presente documento, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta,

 Istituto Romano di San Michele	<i>Documento:</i>	<b>Istruzione di lavoro</b>
	<i>Codice e Pagine:</i>	<b>TDS; Pagina 11 di 13</b>
	<i>Titolo Istruzione</i>	<b>Procedura per tutela dei dipendenti segnalanti (whistleblowing).</b> Redatto ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023
	<i>Riferimenti:</i>	<b>UNI EN ISO 37001:2016</b>
	<i>Revisione e data:</i>	<b>Rev. 0 del 02.10.2023</b>

è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Alla stessa, come già precisato, sono attribuite le medesime garanzie di riservatezza assicurate al segnalante.

## 7. Condizioni per la protezione della persona segnalante

Le misure di protezione previste dal Capo III del D. Lgs. n. 24/2023 si applicano alle persone di cui all'art. 3 quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito applicativo della presente procedura;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto ai paragrafi 5.3 e 5.4 del presente regolamento e, in generale, dal Capo II del D. Lgs. n. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368 e 595 c.p. e dell'articolo 2043 c.c..

Salvo quanto previsto dal successivo paragrafo 9, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, non sono garantite le tutele stabilite dal Capo III del D. Lgs. n. 24/2013 e, alla persona segnalante o denunciante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

Le medesime misure sono applicate anche ai casi di segnalazione o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o divulgazione pubblica anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

## 8. Tutela per il segnalante

I soggetti richiamati al paragrafo 4 non possono subire alcuna ritorsione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente paragrafo nei confronti delle persone di cui al paragrafo 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria dalle persone indicate al paragrafo 3, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Costituiscono ritorsioni le fattispecie elencate dall'art. 17, comma 4, D. Lgs. n. 24/2023, in particolare:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;

 Istituto Romano di San Michele	Documento:	Istruzione di lavoro
	Codice e Pagine:	TDS; Pagina 12 di 13
	Titolo Istruzione	<b>Procedura per tutela dei dipendenti segnalanti (whistleblowing).</b> Redatto ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023
	Riferimenti:	UNI EN ISO 37001:2016
	Revisione e data:	Rev. 0 del 02.10.2023

- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. le note di merito negative o le referenze negative;
- f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- o. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- p. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Sono nulli gli atti assunti in violazione del presente paragrafo e, in generale, dell'art. 17 del D. Lgs. n. 24/2023. Le persone di cui al paragrafo 4, che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile, hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Gli enti e le persone di cui al paragrafo 4 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione o una ritorsione può, altresì, dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Dirigente/responsabile di servizio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione;
- al Direttore nel caso si tratti di un Dirigente/responsabile di servizio;
- alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

Resta fermo ed impregiudicato la facoltà del segnalante di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali o all'Autorità Giudiziaria competente.

## 9. Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni

Il segnalante non è perseguibile per i reati di seguito indicati nei casi di diffusione di informazioni protette dalla normativa sul whistleblowing:

- 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.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La scriminante opera solo nei casi in cui ricorrano due condizioni:

 Istituto Romano di San Michele	<i>Documento:</i>	<b>Istruzione di lavoro</b>
	<i>Codice e Pagine:</i>	<b>TDS; Pagina 13 di 13</b>
	<i>Titolo Istruzione</i>	<b>Procedura per tutela dei dipendenti segnalanti (whistleblowing).</b> Redatto ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023
	<i>Riferimenti:</i>	<b>UNI EN ISO 37001:2016</b>
	<i>Revisione e data:</i>	<b>Rev. 0 del 02.10.2023</b>

a. occorre che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona segnalante, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);

b. occorre inoltre che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalle disposizioni vigenti (D. Lgs. n. 24/2023) al fine di poter beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate dalla legge).

L'esclusione della responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, si estende anche ai comportamenti, agli atti o alle omissioni se collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e strettamente necessari a rivelare la violazione.

## 10. Il divieto di rinunce e transazioni

La legge prevede che le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che abbiano per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla normativa sul whistleblowing non siano valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all' art. 2113, comma 4, del codice civile (vale a dire davanti al giudice, in sede sindacale, ecc.).

## 11. Tempo di conservazione delle segnalazioni

Il tempo di conservazione delle segnalazioni viene fissato per un periodo di cinque anni dalla conclusione dell'istruttoria da parte del RPCT.

## 12. Documentazione ed archiviazione

Ogni registrazione o elaborato realizzato, relativo all'applicazione di questa procedura, è archiviato come da schema della procedura GESTIONE INFORMAZIONI DOCUMENTATE (Pr. GID) del Sistema Gestionale ISO 37001.

## 13. Sorveglianza delle modifiche della procedura.

Tutte le modifiche, parziali od integrali, apportate alla presente procedura sono registrate sull'intestazione della prima pagina della procedura ed evidenziate con apposita bordatura esterna. La consultazione degli Elenchi della documentazione in sede di diffusione controllata escludono l'utilizzo di documenti superati da parte dei consegnatari.

## 14. Registrazioni

I moduli utilizzati in sede d'applicazione di questa procedura sono controllati ed archiviati in accordo con la stessa.

Descrizione	Codice
Fascicolo della segnalazione	nd
	nd