



Whistleblowing policy

Procedura per la segnalazione degli illeciti e irregolarità

Premessa

L'esigenza di porre in atto ogni utile adempimento per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella Pubblica Amministrazione determina la necessità di disporre di strumenti agevoli in un quadro coordinato di azioni.

1. Definizioni, terminologia e abbreviazioni

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione è un'autorità amministrativa indipendente italiana

RPCT: Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetto individuato ai sensi dell'art. 1, comma 7 della legge 6 novembre 2012, n. 190, come modificato dall'art. 41 d.lgs. 25.5.2016 n. 97;

WHISTLEBLOWER: qualunque dipendente a vario titolo della Pubblica Amministrazione che riferisce condotte illecite o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e decide di segnalarlo agli organi legittimati ad intervenire.

WHISTLEBLOWING: è un atto di senso civico, attraverso cui si contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo;

WHISTLEBLOWING POLICY: individua la procedura per la segnalazione nonché le azioni previste a tutela dei dipendenti che effettuano le segnalazioni di illecito.

UPD: Ufficio Procedimenti Disciplinari

Attraverso la segnalazione, il dipendente contribuisce all'emersione di fatti illeciti e di irregolarità, dà prova di un forte senso civico ed assolve ad un'importante funzione sociale di prevenzione e contrasto alla corruzione.

2. Scopo

La finalità del presente documento è quella di definire le modalità di segnalazione delle presunte condotte illecite e le garanzie a tutela del segnalante.

3. Fonte normative

- Art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. *"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*;
- Art. 1, comma 51, legge 6 novembre 2012, n. 190 e s.m.i. *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;
- Legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii. *"Nuove norme sul procedimento amministrativo"*;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*
- Art. 361, 362 codice penale;
- Art. 331 codice di procedura penale;
- Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 *"Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)"*;
- Regolamento ANAC 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 pubblicato nella GURI - Serie Generale – n. 269 del 19 novembre 2018.

4. Ambito di applicazione

Il presente documento si applica a tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori dell'IZSve, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo nonché, per quanto compatibile, a lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere, che segnalino comportamenti, ritenuti illeciti, tenuti da dipendenti o collaboratori dell'IZSve.

In tal modo l'IZSve intende favorire ed incentivare le segnalazioni quale strumento di prevenzione della corruzione anche da parte di persone esterne all'organizzazione.

Sono anche ammesse le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di fare emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, mediante, a mero titolo esemplificativo e non tassativo, l'indicazione dei nominativi o qualifiche particolari, la menzione di uffici specifici, l'indicazione di procedimento o eventi particolari.

L'art. 54 *bis*, come modificato da ultimo dalla L. n. 179 del 30.11.2017 (art. 1) prevede una tutela ancora maggiore rispetto al passato per chi effettua segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico.

Colui che segnala al RPCT o ad ANAC o 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, infatti, 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 nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso ad 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.

La stessa norma prevede, poi, nei successivi commi:

- il divieto a rivelare il nome del segnalante nei procedimenti disciplinari (tutela anonimato), salvo quanto precisato al successivo art. 9.1;
- il controllo del Dipartimento della Funzione Pubblica sui procedimenti disciplinari discriminatori (divieto di discriminazione);
- la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge n. 241/1990 e s.m.i.;
- il potere sanzionatorio pecuniario dell'ANAC nel caso di accertamento di misure discriminatorie adottate dal datore di lavoro;
- la reintegra nel posto di lavoro del segnalante licenziato a causa della segnalazione stessa.

5. Oggetto della segnalazione

La segnalazione deve avere ad oggetto atti o comportamenti che si ritiene realizzino una violazione o induzione a violazione di leggi, di regolamenti, del codice di comportamento aziendale o delle procedure aziendali.

Le condotte illecite da segnalare devono riguardare situazioni delle quali il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro", ossia a causa o in occasione di esso.

In ordine alla condotta posta in essere non si ritiene meritevole di tutela una segnalazione basata su sospetti o voci, apparendo necessaria, ai fini della segnalazione, una puntuale conoscenza dei fatti.

Le condotte oggetto di segnalazione meritevole di tutela, secondo le indicazioni fornite da ANAC nelle recenti Linee guida (rif. determinazione n. 6/2015), non si riferiscono soltanto a quelle che integrano fattispecie delittuose di cui al titolo II Capo I del codice penale (delitti contro la PA), ma anche alle situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontrano l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzino un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni) .

Secondo ANAC il dipendente non deve avere la certezza dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e dell'autore, essendo sufficiente che lo stesso ritenga altamente probabile il verificarsi del fatto illecito.

Secondo la definizione fornita da "Transparency International Italia 3 *"non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico. Il whistleblowing non riguarda le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure"*.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo si indicano quelle azioni o quelle omissioni, commesse o tentate, che possono essere oggetto della segnalazione:

- penalmente rilevanti, fraudolente o corruttive;
- poste in essere in violazione del Codici di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'IZSve;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'IZSve;

- illegali, come ad es. il furto, la violenza, le molestie, i danni ai beni e alle attrezzature di proprietà dell'Azienda, l'utilizzo di beni aziendali per scopi privati;
- potenzialmente dannose per l'ente, come la cattiva amministrazione, le inefficienze o lo spreco di risorse;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'IZSve.

Non sono da comprendersi come oggetto delle segnalazioni le semplici doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'Ufficio Procedimenti Disciplinari o le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

6. Contenuto della segnalazione

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'IZSve;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (es qualifica e la struttura 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 della segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei dati segnalati;
- h) una copia del documento di identità o di altro documenti valido del segnalante.

La segnalazione deve essere resa in forma scritta e recare in calce la sottoscrizione del segnalante.

Fermo quanto sopra disposto, l'Istituto si riserva la facoltà di prendere in considerazione anche **segnalazioni anonime**, ove adeguatamente circostanziate e dettagliate in modo tale da consentire di fare emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni contenenti doglianze di carattere personale o rivendicazioni/istanze relative al rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, oppure di altro genere strettamente personale.

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

7. Modalità di segnalazione

Esistono diverse modalità di segnalazione:

- a) mediante inserimento delle informazioni nel sistema informatico all'uopo predisposto accessibile dal sito *web* dell'Istituto che garantisce l'anonimato del segnalante (con tecnologia fornita da GLobaleaks) <https://izsvenzie.whistleblowing.it/>;

Il sistema crittografato, a cui accede unicamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza, genera un codice identificativo della segnalazione che unitamente alla *password* inserita dal segnalante, consentirà successivi accessi al sistema per controllare gli aggiornamenti delle risposte. La presenza di una risposta è notificata al segnalante con una *e-mail*, qualora fornita. Il segnalante anonimo non riceve la notifica via *e-mail*; deve, quindi, periodicamente accedere al sistema per controllare l'aggiornamento di stato.

- b) a mezzo servizio postale o posta interna, compilando il modulo (allegato A) chiuso in doppia busta, recante all'esterno la dicitura "riservata personale" e inviata al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie, viale dell'università n. 10 – 35020 Legnaro (PD).

La segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello a disposizione, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo per consentirne la valutazione.

- c) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica: whistleblowing@izsvenzie.it. In tal caso l'identità sarà conosciuta solo dal RPCT che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi previsti dalla legge;
- d) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal RPCT, adottando le opportune cautele di riservatezza;
- e) al proprio superiore gerarchico, che deve tempestivamente inoltrarla nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPCT.
- f) all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC): www.Anticorruzione.it, attraverso la piattaforma dell'Autorità.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. In ogni caso l'Ufficio Legale dell'IZSve è a disposizione per fornire un supporto in questa attività.

L'art. 8 del DPR n. 62/2013 prevede, tra l'altro che, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, il dipendente segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza. In tal caso, il superiore gerarchico dovrà tempestivamente inoltrare la segnalazione al RPCT nel rispetto delle garanzie di riservatezza.

Resta inteso che ogni denuncia/esposto può essere resa direttamente all'autorità giudiziaria, alla Corte dei conti ed all'ANAC.

8. Adempimenti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate 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.

Il RPCT, nello svolgimento delle attività di propria competenza, potrà avvalersi della collaborazione del personale da lui scelto (es. ufficio legale aziendale), il quale sarà soggetto agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RPCT.

Il RPCT 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, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il RPCT, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione inserendo adeguata motivazione nel fascicolo.

In caso contrario, trasmette la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti, dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Qualora all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il RPCT provvederà a comunicare la segnalazione e l'esito della verifica al responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione segnalata affinché provveda all'adozione del provvedimento disciplinare del rimprovero verbale (art. 55 *bis*, comma 4, d.lgs. n. 165/2001) o, in alternativa, alla trasmissione, ai sensi del citato comma, degli atti all'UPD del Comparto affinché provveda all'eventuale irrogazione delle sanzioni superiori di propria competenza.

Qualora il fatto segnalato sia ascrivibile ad un dirigente, l'RPCT trasmetterà gli atti all'UPD della dirigenza affinché provveda ai sensi del comma 4 e ss. del d.lgs. n. 165/2001.

Il responsabile dell'azione disciplinare o l'UPD informerà il RPCT dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione.

Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge per la denuncia all'autorità Giudiziaria competente, il responsabile della struttura interessata o l'UPD presenteranno la relativa denuncia informandone il RPCT.

Il segnalante sarà informato dell'esito della segnalazione da parte del RPCT

Il procedimento di valutazione del RPCT dovrà concludersi in un intervallo di tempo adeguato alla complessità della vicenda oggetto di segnalazione e comunque non oltre i 90 giorni dal ricevimento della stessa, con l'archiviazione o l'inoltro ai soggetti competenti.

La valutazione sarà ovviamente limitata agli aspetti macroscopici, non potendo sostituire l'eventuale istruttoria delle autorità preposte e neppure disponendo il RPCT degli stessi mezzi istruttori. Pertanto l'approfondimento sarà limitato solamente alla verifica di elementi palesemente pretestuosi e marcatamente non veritieri mentre non si potranno confutare circostanze di fatto puntualmente descritte e riportate. L'attività istruttoria e di approfondimento di cui ai punti precedenti dovrà essere svolta tenendo rigorosamente segregata l'identità del segnalante e senza alcun riferimento ad elementi astrattamente identificativi quali la collocazione in una determinata struttura piuttosto che il ruolo e la qualifica.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.

9. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54bis d.lgs. 165/2001)

9.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso.

L'identità del segnalante viene protetta e non può essere rivelata, salvo che nei casi di cui all'art. 54 *bis*, comma 3, del d.lgs. 165/2001 ai sensi del quale *"L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla*

chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità."

Il RPCT e chi viene coinvolto nella gestione del procedimento sono tenuti ad osservare l'obbligo della riservatezza sull'identità del segnalante. La violazione del predetto obbligo è fonte di responsabilità disciplinare.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e s.m. i. fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte al comma 2 del nuovo art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante. Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1 lett. a) della Legge n. 241/90 e s.m.i..

9.2 Tutela dell'anonimato

L'Istituto tutela l'anonimato al fine di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'anonimato è garantito nel caso in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a fare scattare l'apertura del procedimento disciplinare.

L'identità del segnalante può, invece, essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La tutela dell'anonimato non può essere opposta nei casi vi siano disposizioni di legge speciale, ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, ecc.

9.3 Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

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.

Il dipendente dell'ISVe che, nell'interesse dell'integrità dell'Ente, segnala al RPCT ovvero ad 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 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.

A tutela del segnalante devono essere attuate tutte le azioni volte a ripristinare la situazione precedente alla condotta discriminatoria, anche tramite revoca di qualsivoglia provvedimento posto in essere ai danni del denunciante.

Il dipendente che ritiene di aver subito discriminazioni per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- **deve** darne notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la denuncia di quanto accaduto ai soggetti sotto indicati:
 - al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione il quale valuterà tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
 - all'Ufficio Procedimenti disciplinari (UPD) competente – comparto o dirigenza - per le valutazioni in ordine alla sussistenza di eventuali profili disciplinari nei confronti dell'autore della discriminazione e per gli adempimenti di competenza;
 - all'Ufficio legale dell'ISVe al fine di valutare la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Istituto;
 - all'Ispezione della Funzione Pubblica il quale valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni
- **può** darne notizia:

- all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica, se la segnalazione non è stata effettuata dal RPCT.
- al Comitato Unico di Garanzia (CUG); il presidente del CUG deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal RPCT;

Il dipendente può agire in giudizio nei confronti di colui che ha operato la discriminazione e/o dell'Istituto per ottenere:

- a) un provvedimento giudiziale di urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o il ripristino della situazione precedente;
- b) l'annullamento davanti al TAR dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna in merito per controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;
- c) il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione;
- d) la reintegra nel posto di lavoro nell'ipotesi di licenziamento motivato dalla segnalazione.

9.4 Limiti della tutela - responsabilità del segnalante

La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito interno della pubblica amministrazione operando sostanzialmente in ambito disciplinare ed all'interno del rapporto di lavoro.

Le tutele di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 1 della legge 179/2017, non sono invece garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Qualora a seguito degli accertamenti interni effettuati dal RPCT, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, il RPCT segnala l'esito degli accertamenti agli organismi competenti per il provvedimento di competenza anche con riguardo alla responsabilità disciplinare a carico del segnalante.

10. Disposizioni finali

La presente procedura sarà sottoposta a revisione periodica per verificare possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti.

Per quanto non previsto nel presente documento si rinvia alle fonti normative richiamate in premessa.

11. Pubblicità

La presente procedura, unitamente al Modulo per la segnalazione di condotte illecite è pubblicata nel sito *web* dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie nella sezione "Amministrazione trasparente/altri contenuti/corruzione".