



## **Regolamento per la segnalazione di illeciti e irregolarità (Whistleblowing)**

## Finalità

Com'è noto, l'istituzione di misure volte a proteggere chi segnali illeciti o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza durante il rapporto di lavoro si colloca nell'ambito della normativa volta a prevenire, prima ancora che a sanzionare, la commissione di tali illeciti, mirando così a perseguire l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

Infatti, chi segnala fatti illeciti rilevati durante l'attività lavorativa manifesta un coinvolgimento eticamente corretto e un'impostazione culturale che contribuisce a prevenire condotte irregolari. Per questo motivo, la segnalazione è da considerarsi una manifestazione di senso civico, che contribuisce a far emergere e a prevenire situazioni che pregiudicano la buona amministrazione e l'interesse pubblico collettivo, dunque merita di essere sostenuta.

Il cd "whistleblowing", o denuncia delle irregolarità, rappresenta un valido strumento di contrasto a condotte, non necessariamente aventi rilevanza penale, che costituiscono un grave *vulnus* nelle amministrazioni - pubbliche e private - consentendo di prevenire o far emergere illeciti o irregolarità all'interno delle organizzazioni stesse e, più in generale, favorire una cultura della legalità e della trasparenza.

Il presente documento si prefigge dunque lo scopo di fornire un sistema di segnalazione, accertamento e gestione di sospetti o presunti illeciti, salvaguardando nel contempo l'identità del segnalante e le sue condizioni lavorative, nonché la natura confidenziale delle informazioni comunicate.

Nel redigere il presente regolamento, anche per la tutela di eventuali ritorsioni dovute a dette segnalazioni, sono state considerate: la legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (che tra l'altro sostituisce e integra l'art. 54-*bis* del D.Lgs. 165/2001 così come inserito dall'art. 1, c. 51 della Legge 190/2012) e la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (Gazzetta ufficiale dell'Unione europea serie L 305/1926 del 26.11.2019).

A supporto della normativa su citata, sono state analizzate, anche se ancora in fase di consultazione, le linee guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni e reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-*bis* del D.Lgs. 165/2001.

## Destinatari

I destinatari della normativa sul whistleblowing, e quindi delle disposizioni e delle tutele in esso previste, sono i soggetti indicati ai commi 1 e 2 dell'art. 54-*bis* D.Lgs. 165/2001.

Essi includono pertanto:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, come identificate dall'art. 1, c. 2 D.Lgs. 165/2001, che recita "*Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI*";
- il personale in regime di diritto pubblico, come previsto all'art. 3 del predetto D.Lgs. 165/2001;

- i dipendenti degli enti pubblici economici;
- i dipendenti degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 cod. civ.

Inoltre, le medesime disposizioni e tutele si applicano anche a lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Anche tali soggetti godono di tutela ai sensi della L. 179/2017.

Pertanto, tutto quanto previsto nel presente regolamento si applica a coloro che rientrano nelle definizioni sopra indicate ed effettuino segnalazioni riguardanti l'attività dell'Associazione: qualunque segnalazione concernente fatti o azioni che esulano dall'attività di Tecnostruttura non sarà presa in carico, ma verrà eventualmente indirizzata agli enti competenti, senza tuttavia che ciò costituisca un onere di Tecnostruttura.

### **Protezione del whistleblower**

Al fine di una corretta gestione della "buona pratica" promossa con l'istituzione del whistleblowing, si rende necessario garantire la tutela di coloro che segnalano illeciti, attraverso la definizione di una procedura che rimuova, da un lato gli eventuali dubbi e incertezze su come effettuare una segnalazione, dall'altro fughi i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla stessa.

Nel prosieguo si dettaglierà l'oggetto della segnalazione e la procedura relativa.

Quanto alla protezione del whistleblower, si evidenzia che a tale soggetto sono garantite:

- la tutela della riservatezza dell'identità

A norma dell'art. 1, c. 3, L. 179/2017, l'identità del segnalante che sia dipendente pubblico, o ad esso equiparabile, non può essere rivelata.

Nell'ambito del procedimento penale, essa è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale<sup>1</sup>.

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso di cui agli art. 22 e ss. della L. 241/1990 e successive modificazioni: non può essere dunque oggetto di visione né di estrazione di copia (art. 1, c. 4, L. 179/2017).

---

<sup>1</sup> Art. 329 codice di procedura penale. **Obbligo del segreto.** 1. Gli atti d'indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria, le richieste del pubblico ministero di autorizzazione al compimento di atti di indagine e gli atti del giudice che provvedono su tali richieste sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari. 2. Quando è necessario per la prosecuzione delle indagini, il pubblico ministero può, in deroga a quanto previsto dall'articolo 114, consentire, con decreto motivato, la pubblicazione di singoli atti o di parti di essi. In tal caso, gli atti pubblicati sono depositati presso la segreteria del pubblico ministero. 3. Anche quando gli atti non sono più coperti dal segreto a norma del comma 1, il pubblico ministero, in caso di necessità per la prosecuzione delle indagini, può disporre con decreto motivato: a) l'obbligo del segreto per singoli atti, quando l'imputato lo consente o quando la conoscenza dell'atto può ostacolare le indagini riguardanti altre persone; b) il divieto di pubblicare il contenuto di singoli atti o notizie specifiche relative a determinate operazioni.

- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie, conseguenti alla segnalazione effettuata

Un informatore che agisce in buona fede e disinteressatamente non può essere escluso da una procedura di assunzione, o dall'accesso a uno stage o formazione professionale; nessun dipendente può essere penalizzato, licenziato o essere soggetto a misure discriminatorie per aver effettuato una segnalazione.

Qualsiasi misura di rappresaglia, diretta o indiretta, nei confronti di un whistleblower non può essere tollerata.<sup>2</sup>

Qualora il segnalante dipendente pubblico, o ad esso equiparabile, ravvisasse una condotta discriminatoria nei propri confronti dovuta alla segnalazione effettuata, dovrà rivolgersi direttamente ad ANAC, secondo le procedure da questa stabilite e segnalate sul sito istituzionale (Delibera 1 luglio 2020, pubblicata in GU n. 205 del 18/08/2020 e in vigore dal 02/09/2020).

- l'esclusione da responsabilità in caso sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo del segreto o di fedeltà<sup>3</sup>

Nell'ipotesi di segnalazione o denuncia, nei limiti di cui alla L. 179/2017, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'Associazione, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli art. 326, 622 e 623 del codice penale e all'art. 2015 del codice civile, ad eccezione dei casi in cui tale segreto gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza a favore dell'Associazione stessa.

<sup>2</sup> Si veda quanto previsto all'art. 19 della Direttiva europea **Divieto di ritorsione** è vietata qualsiasi forma di ritorsione contro le persone, comprese minacce e tentativi di ritorsione, inclusi in particolare: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; 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; e) note di merito o referenze negative; f) l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari, la nota di biasimo o altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione, il trattamento vantaggioso o iniquo; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente; j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito; l) l'inserimento nelle liste nere sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto per beni o servizi; n) l'annullamento di una licenza o di un permesso; o) la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

<sup>3</sup> Art. 326 codice penale. **Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio.** Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se l'agevolazione è soltanto colposa, si applica la reclusione fino a un anno. Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, per procurare a sé o ad altri un indebito profitto patrimoniale, si avvale illegittimamente di notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da due a cinque anni. Se il fatto è commesso al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto non patrimoniale o di cagionare ad altri un danno ingiusto, si applica la pena della reclusione fino a due anni.

Art. 622 codice penale. **Rivelazione di segreto professionale.** Chiunque, avendo notizia, per ragione del proprio stato o ufficio, o della propria professione o arte, di un segreto, lo rivela, senza giusta causa, ovvero lo impiega a proprio o altrui profitto, è punito, se dal fatto può derivare nocumento, con la reclusione fino a un anno o con la multa da euro 30 a euro 516. La pena è aggravata se il fatto è commesso da amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci o liquidatori o se è commesso da chi svolge la revisione contabile della società. Il delitto è punibile a querela della persona offesa.

Art. 623 codice penale. **Rivelazione di segreti scientifici o commerciali.** Chiunque, venuto a cognizione per ragioni del suo stato o ufficio, o della sua professione o arte, di segreti commerciali o di notizie destinate a rimanere segrete, sopra scoperte o invenzioni scientifiche, li rivela o li impiega a proprio o altrui profitto, è punito con la reclusione fino a due anni. La stessa pena si applica a chiunque, avendo acquisito in modo abusivo segreti commerciali, li rivela o li impiega a proprio o altrui profitto. Se il fatto relativo ai segreti commerciali è commesso tramite qualsiasi strumento informatico la pena è aumentata. Il colpevole è punito a querela della persona offesa.

Art. 2015 codice civile **Obbligo di fedeltà.** Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Per contro, l'uso improprio del sistema di segnalazione può esporre l'autore a sanzioni: in particolare per i dipendenti pubblici, 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; e per i dipendenti privati che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

### Segnalazioni anonime

Le tutele garantite dalla normativa ai dipendenti pubblici e privati si applicano alle persone fisiche che si trovano nelle condizioni indicate: pertanto, le segnalazioni anonime esulano dal campo di applicazione della normativa a tutela del whistleblower disposta dalla L. 179/2017.

Ciò nonostante, Tecnostruttura potrà prendere in considerazione eventuali segnalazioni anonime, procedendo al loro esame e alla loro trattazione secondo quanto previsto dalle relative procedure. Le segnalazioni anonime di per sé si prestano ad essere trattate meno approfonditamente di quelle non anonime, se non altro per l'impossibilità di contattare il segnalante per acquisire eventuali informazioni ulteriori, necessarie od opportune per effettuare compiutamente l'istruttoria.

Ad ogni modo, anche a coloro che effettuano segnalazioni anonime, qualora ne diventi ad un determinato momento nota l'identità e se ne verifichino le condizioni, si applicano le tutele previste dalla normativa vigente ed entro tali limiti.

### Oggetto della segnalazione

Rientra nell'ambito del presente regolamento ogni segnalazione (art. 54-bis c. 1 D.Lgs. 165/2001):

- che sia effettuata da uno dei soggetti ricompresi tra i Destinatari *“nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione”*

È pertanto esclusa qualsivoglia segnalazione che sia effettuata nell'interesse esclusivo personale del segnalante.

- che abbia ad oggetto *“condotte illecite”*

Rientrano nell'ambito delle condotte illecite tutti i delitti contro la pubblica amministrazione, previsti dal codice penale<sup>4</sup>, ma anche tutte quelle situazioni in cui sia possibile riscontrare un abuso del potere affidato a un determinato soggetto, che se ne avvalga per fini diversi da quelli istituzionalmente previsti - e segnatamente privati. In altre parole, si avrà un illecito ogniqualvolta si riscontrino irregolarità che costituiscono un indizio di mal funzionamento dell'amministrazione.

- di cui il segnalante sia venuto a conoscenza *“in ragione del proprio rapporto di lavoro”*

Il nesso con il rapporto di lavoro si ravvisa nella misura in cui le condotte segnalate consistono in fatti appresi in virtù della posizione ricoperta, ma anche quando derivano da notizie acquisite anche in maniera casuale in occasione o a causa dello svolgimento di mansioni lavorative.

### Destinatari della segnalazione.

Ogni segnalazione può essere inviata, a scelta del segnalante, alternativamente:

---

<sup>4</sup> Codice penale, Libro secondo, Titolo II - “Dei delitti contro la pubblica amministrazione”

- al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) *pro-tempore* di Tecnostruttura;
- all’Autorità nazionale anticorruzione – ANAC;
- all’Autorità giudiziaria o contabile.

Si rammenta che per i soggetti sui quali incombe l’obbligo di denuncia in virtù delle disposizioni del codice penale e di procedura penale (tra cui pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio) la segnalazione al RPCT o all’ANAC non sostituisce la denuncia all’autorità giudiziaria.

Nel caso in cui l’oggetto della segnalazione riguardi il RPCT, la denuncia dovrà essere inviata, per palese incompatibilità, all’ANAC o all’Autorità giudiziaria o contabile.

### **Procedura di segnalazione e istruttoria.**

All’interno di Tecnostruttura, come anticipato, la segnalazione può essere effettuata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) *pro-tempore*, utilizzando preferibilmente il modulo disponibile sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”;

Al momento si è deciso di attivare una procedura non informatizzata, che consiste nelle fasi di seguito descritte. L’Associazione, esaminate le attività che si svilupperanno nel prosieguo in tema di segnalazioni di illeciti, valuterà successivamente l’opportunità di dotarsi di un sistema informatizzato.

#### *Iter della segnalazione*

1. La trasmissione della segnalazione deve essere indirizzata al RPCT usando, ove possibile, l’apposito modulo pubblicato nella sezione del sito istituzionale “Amministrazione trasparente/Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione”;

Il modulo può essere:

- consegnato di persona al RPCT, che provvede all’identificazione del mittente;
- inviato a mezzo posta elettronica all’indirizzo PEC (che riceve e invia anche posta elettronica semplice): [segnalazioneilleciti@pec.tecnostruttura.it](mailto:segnalazioneilleciti@pec.tecnostruttura.it), visionabile solo dal RPCT, in quanto è il solo soggetto in possesso dei relativi dati di accesso;
- lasciato in busta chiusa in apposita cassetta postale “Pasquino-Segnalazione illeciti” collocata presso la sede dell’Associazione all’ingresso, la cui apertura può essere fatta con una chiave ad opera unicamente del RPCT, che è l’unico in possesso di detta chiave, conservata in luogo non accessibile a terzi. In tal caso, la parte del modulo dedicata ai dati del segnalante dovrà essere inserita in una busta sigillata e corredata di copia del documento di identità in corso di validità. La busta dovrà essere inserita in una più grande unitamente alla parte del modulo “dati e informazioni segnalazione condotta illecita”, con l’eventuale documentazione a corredo della denuncia;

2. In ogni caso, il RPCT appena riceve la segnalazione provvede a separare i dati del segnalante dall’oggetto della segnalazione, inserendo i dati identificativi del segnalante in una busta sigillata e controfirmata, cui viene assegnato un codice; il medesimo codice viene riportato su altra busta contenente l’oggetto della segnalazione (descrizione e documenti).

Le buste contenenti i dati dei segnalanti verranno custodite in armadio separato e chiuso a chiave, accessibile solo al RPCT che è l’unico in possesso di detta chiave, conservata in luogo non accessibile a terzi.

3. Il RPCT effettua un controllo preliminare di ammissibilità della segnalazione, accertando che la stessa concerna effettivamente Tecnostruttura e l'interesse all'integrità della stessa. In particolare, una segnalazione è ritenuta inammissibile qualora:

- a) vi sia manifesta mancanza di interesse per l'integrità del bene pubblico;
- b) vi sia manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- c) vi sia manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) vi sia una finalità palesemente emulativa;
- e) abbia un contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti, o la documentazione sia non appropriata o inconferente, e non sia possibile ottenere altre informazioni e/o documenti dal segnalante, sia perché questi è anonimo, sia per suo rifiuto.

Nel caso ritenga inammissibile la segnalazione, il RPCT ne dà informazione al Direttore. Qualora anche il Direttore convenga sull'inammissibilità, la segnalazione è archiviata in apposito armadio chiuso a chiave, che è nell'esclusivo possesso del RPCT ed è conservata in luogo non accessibile a terzi.

Resta ferma la possibilità che RPCT e/o Direttore valutino di presentare denuncia all'autorità giudiziaria per fatti oggetto di segnalazione, anche nel caso in cui decidano di dichiarare la stessa inammissibile.

4. Qualora il RPCT ritenga ammissibile la segnalazione, o nel caso in cui il Direttore non convenga sull'inammissibilità, il RPCT procederà ad istruire la segnalazione stessa. Nel procedere all'istruttoria, il RPCT può avvalersi del supporto di altri dipendenti – identificati nei componenti del Gruppo di lavoro "Prevenzione della corruzione e della trasparenza". A essi comunque non verrà mai fornita l'identità del segnalante, né verranno fornite informazioni che permettano di identificarlo. Inoltre, verrà loro richiesto un impegno espresso e per iscritto alla riservatezza più assoluta su tutto ciò che dovessero venire a sapere nello svolgere quanto richiesto. Il RPCT può inoltre richiedere al segnalante ulteriori eventuali chiarimenti e documenti, nonché audire tutte le persone che, anche se non direttamente coinvolte, ritenga possano fornire utili informazioni riguardanti la segnalazione; anche a costoro verrà fatto assumere espresso impegno scritto alla riservatezza più assoluta su tutto ciò che dovessero venire a sapere nel corso o in relazione alla loro audizione;

5. All'esito dell'istruttoria il RPCT redige una relazione, in cui viene data evidenza:

- dell'iter istruttorio dell'indagine e delle prove raccolte;
- delle conclusioni dell'istruttoria;
- delle raccomandazioni e/o azioni da porre in essere per la gestione dell'illecito e per assicurare il non verificarsi nel futuro di ulteriori e simili fatti.

La relazione viene trasmessa dal RPCT al Direttore, al fine di permettergli di:

- a) adottare gli eventuali provvedimenti e/o azioni disciplinari necessari;
- b) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente, ove necessario.

La relazione è protocollata con i medesimi requisiti di riservatezza già previsti per le segnalazioni, ovvero con lo stesso protocollo che viene gestito dal RPCT.

6. A prescindere da quanto sopra, il RPCT informa per iscritto il Direttore con cadenza semestrale delle segnalazioni ricevute e dello svolgimento delle conseguenti attività. Anche tale relazione è protocollata e

gestita con la massima riservatezza attraverso l'archiviazione in armadi la cui chiave è in dotazione al solo RPCT e che è custodita in luogo non accessibile a terzi.

7. Si rinvia al Codice di comportamento per le specifiche regole di condotta e per i profili di responsabilità disciplinare nei casi di violazione degli obblighi di riservatezza e segreto d'ufficio rispetto a qualsiasi informazione acquisita nella gestione della documentazione conferita con la segnalazione.

Chiunque all'interno dell'Associazione dovesse ricevere una segnalazione di illecito deve tempestivamente inoltrarla al RPCT, nel rispetto della garanzia di riservatezza.

### **Contenuto della segnalazione.**

Per essere istruita, qualsiasi segnalazione, così come indicato nell'apposito modulo reperibile nell'area "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, deve:

- essere scritta in italiano;
- indicare l'identità e le funzioni della persona oggetto della segnalazione;
- indicare con sufficiente dettaglio i fatti o le condotte illecite segnalati, comprensivi di circostanze di tempo e di luogo, nonché di documenti ove possibile;
- fornire ogni altra informazione ritenuta utile per permettere l'indagine su quanto segnalato;
- indicare, qualora fosse necessario richiedere integrazioni o maggiori specificazioni sulla segnalazione, il recapito al quale il segnalante desidera che venga inviata tale richiesta.

Tali elementi consentiranno al RPCT di procedere all'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (art. 54-bis, c. 6, D.Lgs. 165/2001) per poi avviare o meno l'istruttoria vera e propria.

### **Azioni conseguenti**

Al Direttore spetta la gestione delle fasi successive all'istruttoria del RPCT, tenendo conto che nel caso in cui penda un procedimento penale per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la segnalazione ovvero un procedimento civile per lo stesso titolo in caso di dolo o colpa grave occorre attendere la sentenza di primo grado per l'avvio del procedimento sanzionatorio.

Ove la segnalazione sia ritenuta infondata, essa viene archiviata dal RPCT nel rispetto delle procedure già precedentemente indicate.

Nell'ipotesi in cui, invece, la segnalazione sia ritenuta fondata:

- vengono adottate dal Direttore le misure adeguate per garantire la prevenzione della commissione di illeciti con riferimento alle specifiche circostanze che hanno dato luogo al precedente;
- vengono irrogate, sempre dal Direttore, le sanzioni previste dal CCNL di riferimento che si dovessero ritenere applicabili.

A tale ultimo fine, viene applicato il procedimento disciplinare previsto dal Codice di comportamento.

### **Conservazione e distruzione dei documenti relativi alla segnalazione.**

I documenti e i dati relativi alla segnalazione verranno prontamente distrutti dal RPCT, previo accordo con il Direttore, se concernono fatti non rientranti nell'ambito della segnalazione di illeciti.

Tutte le segnalazioni e la relativa documentazione rientranti nel suddetto ambito vengono, invece, conservate per un periodo di cinque anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato in un apposito armadio la cui chiave è in dotazione esclusivamente al RPCT e custodita in luogo non accessibile a terzi.

La conservazione avviene come già specificato in precedenza (Cfr. **Procedura di segnalazione**)

In tutti i casi, il RPCT mantiene gli elementi della segnalazione in forma anonima, consentendo di stabilirne il numero, i motivi della ricezione, il seguito dato.

Tutti questi elementi consentiranno l'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza di Tecnostruttura, se necessario.