

## DETERMINAZIONE N. 53

**Oggetto:** regolamento di procedura di segnalazione di illeciti o irregolarità da parte del dipendente (whistleblower) – modifica

L'anno duemiladiciotto, il giorno 19 del mese di ottobre

### IL DIRETTORE GENERALE

**Vista** la legge n. 70 del 20/3/1975 recante: "Disposizioni sui riordinamenti degli Enti Pubblici e del rapporto di lavoro del personale dipendente";

**Visto** il D.P.R. 27 febbraio 2003 n.97, recante "Regolamento concernente amministrazione e la contabilità degli enti pubblici di cui alla L. 20 marzo 1975, n. 70;

**Visto** l'art. 12 dello Statuto Generale dell'Ente che disciplina le competenze del Direttore Generale della LILT;

#### Premesso che:

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), con la disposizione dell'art. 1, co. 51, ha introdotto l'art. 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), sostituito con l'art.1 della legge 30 novembre 2017, n. 179 (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) con entrata in vigore il 29 dicembre, che recita:

Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

1. *Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.*
2. *Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente*

*W  
2018*

- di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.
3. L'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.
  4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.
  5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.
  6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.
  7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.
  8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.
  9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave»
- l'istituto sopra descritto, noto come *whistleblowing*, si configura come misura generale di prevenzione della corruzione, obbligatoria in base al P.N.A. ed è stato previsto già nel PTPCT della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori 2016-2018 e che, quale misura attuativa nella segnalazione di eventuali illeciti aveva previsto:
- 

- l'invio della stessa all'indirizzo di posta elettronica al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione appositamente attivato dall'amministrazione RPC@lilt.it;
  - segnalazione verbale, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.
- che, a seguito dell'entrata in vigore della citata 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 obbliga le PA di utilizzare modalità informatiche e di ricorrere a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione – con determina del Direttore Generale n. 9 del 14 febbraio 2018, è stata affidata la fornitura di un software applicativo che garantisca quanto sopra argomentato;
  - la disciplina richiamata deve essere attuata con concrete misure di tutela del dipendente, il quale – per effettuare la propria segnalazione – deve poter fare affidamento su una protezione effettiva che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie o ritorsive, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, in modo funzionale all'emersione dei fenomeni di corruzione e malversazioni, come stabilito nelle "Linee guida in materia di tutela dipendente pubblico che segnala illeciti", adottate da ANAC con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015;

**Considerato che:**

- per una efficace e corretta applicazione dell'istituto, è richiesta la messa a punto di strumenti tecnico-informatici in grado di permettere la tutela della riservatezza del segnalante e che, per sopperire a tale esigenza, è stato adottato un software per la gestione delle segnalazioni;
- tale sistema applicativo, acquisito in forza della determinazione del Direttore Generale n. 9 del 14/02/2018, garantisce le seguenti funzionalità:
  - accesso indipendente dalla tipologia di device utilizzato, in modalità completamente web;
  - accesso riservato ai soli dipendenti accreditati;
  - identificazione degli utenti mediante credenziali, con crittografia di tutti i dati e di tutti i documenti gestiti;
  - separazione dei dati identificativi del dipendente dal contenuto della segnalazione;
  - puntuale presa in carico, gestione, monitoraggio e archiviazione di tutte le segnalazioni;
  - comunicazioni anonime e riservate tra RPC e segnalanti;
  - trattamento del contenuto informativo nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali;

**Ritenuto** necessario – in considerazione di quanto sopra argomentato – adeguare la procedura sopra richiamata, tenuto conto della soluzione tecnologica acquisita dall'Ente e delle modifiche normative sopravvenute;

**DETERMINA**

- di approvare il documento, allegato parte integrante, recante " Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità disciplina della tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (Whistleblower)";
- di disporre la pubblicazione del presente documento nel sito istituzionale, Sez. Amministrazione trasparente, sotto sez. "Altri contenuti";

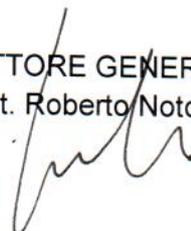
*con* 

- di dare atto che il soggetto fornitore del software whistleblowing assume gli obblighi del "Responsabile del trattamento dei dati", ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016, secondo modalità definite in apposito e separato atto.

Visto per la regolarità contabile  
IL RESPONSABILE AMMINISTRATIVO  
Rag. Davide Rubinace



IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Roberto Noto





## PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI O DI IRREGOLARITÀ DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

### INDICE

Art.1 – Premessa

Art.2 - Definizioni

Art.3 - Soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione

Art.4 - Oggetto della segnalazione

Art.5 – Soggetto legittimato a ricevere la segnalazione

Art.6 – Modalità per la presentazione delle segnalazioni

Art.7 - Gestione delle segnalazioni

Art.8 - Tutela del segnalante

Art.9 – Segnalazioni manifestamente infondate. Responsabilità del segnalante

Art.10 – Entrata in vigore

## **Art.1 - Premessa**

1. La Legge 30 novembre 2017, n. 179 prevede 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.
2. L'art. 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. "legge anticorruzione") ha inserito il nuovo articolo 54-bis al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento giuridico una misura finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illecito, nota come "whistleblowing".
3. Il presente documento regola la procedura di tutela del dipendente di Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori che, venuto a conoscenza, in ragione del suo rapporto di lavoro, di fatti e condotte illecite e irregolari ai danni dell'interesse pubblico, le segnala.
4. La tutela del dipendente consiste dunque:
  - a. nell'evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del proprio rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli;
  - b. nel garantire la massima riservatezza e la completa protezione del whistleblower;
  - c. nel rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing.

## **Art.2 – Definizioni**

1. Si intende:
  - a. per whistleblower, il dipendente pubblico che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni, irregolarità o abusi commessi ai danni dell'interesse pubblico a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento o in occasione della propria attività lavorativa;
  - b. per whistleblowing, le procedure volte ad incentivare le segnalazioni ed al tempo stesso a tutelare il dipendente che segnala illeciti.

## **Art.3 – Soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione**

1. Le segnalazioni possono essere effettuate dai dipendenti di Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori.
2. In caso di trasferimento, di comando o distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso altra Amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'Amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione: in tal caso, la segnalazione va inoltrata all'Amministrazione cui i fatti si riferiscono.

## **Art.4 - Oggetto della segnalazione**

1. La segnalazione deve essere fatta in buona fede, non deve essere pretestuosa e non deve essere fondata su meri sospetti o voci. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata ed offrire il maggior numero di elementi per consentire all'ufficio competente di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie. Al tempo stesso, non è necessario che il dipendente sia assolutamente certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e

- dell'autore degli stessi: è sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile l'essersi verificato di un fatto illecito.
2. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale, e tutte quelle fattispecie illecite o irregolari in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si evidenzi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni, effettuate in buona fede, che riguardano comportamenti (anche omissivi), reati o irregolarità, consumati o tentati, lesivi dell'interesse pubblico. Tra queste fattispecie rientrano, a titolo esemplificativo, i casi di sprechi, il reiterato mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, la violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni dell'Ente, le gravi irregolarità contabili, le false dichiarazioni, le false certificazioni, la violazione di norme in materia ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli. Resta ferma la responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ovvero nel caso di dichiarazioni false.
  3. Il dipendente deve fornire tutti gli elementi utili a consentire l'avvio dell'istruttoria procedimentale di accertamento e riscontro della fondatezza della condotta illecita oggetto della segnalazione. A tal fine, è necessario che la segnalazione contenga le seguenti informazioni:
    - a. una chiara, dettagliata e completa descrizione dei fatti illeciti;
    - b. l'ente, le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti;
    - c. le generalità (o altri elementi quali la qualifica, il ruolo o il servizio di appartenenza) dei soggetti coinvolti;
    - d. le generalità di altri soggetti eventualmente coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
    - e. l'indicazione di eventuali imprese o altre persone giuridiche coinvolte;
    - f. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
    - g. l'Area Funzionale della LILT cui può essere riferito il fatto;
    - h. indicazione delle motivazioni sull'illiceità dei fatti;
    - i. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza e la sussistenza dei fatti illeciti segnalati.
  4. Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione, secondo le modalità da quest'ultima individuate. La presente disciplina non si applica alle segnalazioni anonime.

#### **Art.5 – Soggetto legittimato a ricevere la segnalazione**

1. Le segnalazioni possono essere effettuate:
  - a) al Responsabile Anticorruzione della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori secondo le modalità previste dalla presente disciplina).
  - b) all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC (per tutti i dipendenti pubblici secondo le modalità previste dall'ANAC).

#### **Art.6 Modalità per la presentazione delle segnalazioni**

1. Il personale dipendente dotato di postazione informatica e di credenziali di accesso fornite dall'Amm.ne dovrà obbligatoriamente presentare la segnalazione al Responsabile

- Anticorruzione della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori utilizzando il sistema informativo di gestione delle segnalazioni denominato *Whistleacta*.
2. Le segnalazioni sono gestite attraverso un sistema tecnologico-informatico, che garantisce la riservatezza verso terzi dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione.
  3. La procedura informatica prevede le seguenti principali fasi:
    - a. Il segnalante - **whistleblower** - accede all'applicativo web in modalità anonima utilizzando la **user e password** unica che identifica lo status di dipendente della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori;
    - b. Il segnalante - **whistleblower** - inserisce l'illecito da segnalare, le prove documentali e le informazioni che lo riguardano;
    - c. come esito dell'invio della segnalazione, il segnalante - whistleblower - riceve dal sistema un **codice** identificativo necessario per i successivi accessi finalizzati all'integrazione di notizie e documenti relativi all'illecito segnalato;
    - d. l'applicativo è organizzato in modo da permettere al segnalante di accedere inizialmente in via **anonima**;
    - e. le **segnalazioni** pervenute al sistema sono accessibili dal Responsabile della prevenzione della corruzione - **RPC** - ed eventualmente da altro soggetto deputato a ricevere e gestire le segnalazioni individuato dall'Amministrazione;
    - f. le informazioni e la documentazione oggetto di segnalazione sono **crittografati** dal sistema inclusi i messaggi indirizzati al RPC, protetti da una doppia chiave pubblica e privata e accessibili in chiaro al solo RPC;
    - g. per il principio del **disaccoppiamento**, il sistema può gestire separatamente i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione in modo che la segnalazione possa essere **processata in modalità anonima** e successivamente associata con l'identità del segnalante solo nei casi in cui ciò sia strettamente necessario;
    - h. eventuali richieste di chiarimenti da parte del RPC al segnalante e di integrazione di informazioni e documenti avvengono attraverso l'applicativo tramite un meccanismo di **scambio di messaggi** interno alla piattaforma;
    - i. il Responsabile della prevenzione della corruzione effettua l'**analisi della segnalazione**.

#### **Art.7 -Gestione delle segnalazioni**

1. Il responsabile per la prevenzione della corruzione procede personalmente ad una prima istruttoria entro il termine massimo di 45 (quarantacinque) giorni. Se necessario, può interrompere i termini per una sola volta e per un massimo di 30 (trenta) giorni, per chiedere chiarimenti o effettuare verifiche specifiche con l'adozione delle necessarie cautele.
2. Terminata l'istruttoria, se si riscontra l'infondatezza della segnalazione, il responsabile per la prevenzione della corruzione può disporre, previa motivazione scritta, l'archiviazione. Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, tenuto conto della natura dell'illiceità, il Responsabile inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti – anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti – quali:
  - Responsabile dell'Ufficio Procedimenti disciplinari;
  - Autorità giudiziaria, Corte Conti, A.N.A.C. per i profili di rispettiva competenza;
  - Dipartimento della Funzione Pubblica.Nell'inoltro della segnalazione a soggetti interni, deve trasmettersi solo il contenuto della segnalazione, omettendo i riferimenti da cui sia possibile risalire all'identità del segnalante.

3. I soggetti interni, espletata la procedura di loro competenza, devono informare il Responsabile per la prevenzione della corruzione in merito agli eventuali provvedimenti dagli stessi adottati, per quanto di competenza.
4. Il Responsabile della prevenzione della corruzione comunica al segnalante, entro il termine di conclusione del procedimento sopra indicato, le risultanze della sua istruttoria e gli eventuali atti e attività intraprese in merito alla segnalazione stessa.
5. Ogni semestre, il Responsabile per la prevenzione della corruzione pubblica sul sito dell'Ente – Sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – un resoconto sommario sulle segnalazioni pervenute, limitandosi ad indicarne l'eventuale numero complessivo, il numero delle archiviazioni ed il numero delle segnalazioni in corso di istruttoria.

#### **Art.8 - Tutela del segnalante**

1. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di diffamazione o calunnia, ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dall'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.
2. La segnalazione è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dall'art.22 e seguenti della legge n. 241/1990 e ss. mm. ed ii. Il documento non può pertanto essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art.24 comma 1 lett.a) della l.241/90.
3. L'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, nemmeno nel corso di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, a meno che il contenuto dell'informazione non sia il fondamento della contestazione dell'illecito. Nella sola ipotesi in cui la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basi unicamente sulla segnalazione del dipendente, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa e ci sia l'autorizzazione del Responsabile a cui compete l'attivazione del procedimento disciplinare. La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.
4. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento giuridico.
5. Il dipendente che segnala condotte illecite è esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di fatti pregiudizievoli che incidono sulle sue condizioni di lavoro. Nei confronti del segnalante, quindi, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla sua segnalazione.

#### **Art.9 – Segnalazioni manifestamente infondate – Responsabilità del segnalante**

1. La tutela di cui all'art.54-bis del D.lgs 165/2001 non trova applicazione quando la segnalazione contenga informazioni non veritiere e nel caso in cui si accerti che la stessa è stata resa con dolo o colpa grave. In tali ultime ipotesi, le condizioni di tutela cessano solo in presenza di una sentenza, anche di primo grado, sfavorevole al segnalante, per i casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o - per lo stesso titolo - ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.
2. La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale, rivendicazioni o istanze del segnalante che rientrano invece nella più generale disciplina del rapporto di

lavoro o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per la quale occorre riferirsi alle procedure o ai regolamenti interni.

3. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quale 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.
4. Poiché l'accertamento delle intenzioni del segnalante è complesso, l'Autorità ritiene che, secondo i principi generali, debba sempre presumersi la buona fede, salvo che non sia del tutto evidente che il segnalante nutra interessi particolari e specifici alla denuncia, tali da far ritenere che la sua condotta sia dettata da dolo o colpa grave. In ogni caso, qualora nel corso dell'accertamento dei fatti denunciati dovessero emergere elementi idonei a dimostrare che il segnalante ha tenuto un comportamento non improntato a buona fede, le tutele previste all'art.54-bis del D.lgs. 165/2001 (ivi inclusa la garanzia della riservatezza dell'identità) cessano i propri effetti.

#### **Art.10 – Entrata in vigore**

1. Il Presente regolamento entra in vigore dalla data del provvedimento di approvazione.