



Istituto Nazionale di Statistica

**Direzione Generale
Direzione Centrale del Personale**

Disciplinare per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite all'interno dell'Istituto Nazionale di Statistica e per la tutela del segnalante (cd *whistleblower*)

Breve descrizione dell'istituto e della finalità della procedura

Con l'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2015¹ è stata introdotta una tutela specifica per il dipendente pubblico (il cd *whistleblower*) che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

La tutela approntata dal legislatore riguarda diversi profili.

In particolare:

- Il pubblico dipendente che, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, denuncia all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti o all'ANAC, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Laddove, invece, l'amministrazione abbia adottato nei confronti del segnalante misure discriminatorie, lo stesso o le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione segnalano il fatto al Dipartimento della Funzione pubblica.
- Qualora, a seguito della denuncia, sia stato attivato un procedimento disciplinare nei confronti del soggetto o dei soggetti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata solo allorché la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
- La denuncia è in ogni caso sottratta all'accesso previsto dalla legge 7 agosto 1990, n. 241.

Come evidenziato dall'ANAC, tale disposizione “*delinea esclusivamente una protezione generale e astratta*”; si riferisce, d'altro lato, esclusivamente ai dipendenti pubblici.

¹ Introdotto dall'articolo 1, comma 51, della legge n. 190/2012



Istituto Nazionale di Statistica

Direzione Generale Direzione Centrale del Personale

Il presente disciplinare è pertanto finalizzato a:

- approntare, nell'ambito dell'ISTAT, misure concrete di tutela del segnalante, facendo in modo che i soggetti che operano nell'Istituto possano fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace, tale da evitare l'esposizione a qualsiasi tipologia di misura discriminatoria;
- dettare indicazioni operative per la gestione di segnalazioni di condotte illecite da parte di soggetti che, pur non essendo dipendenti, interagiscono o hanno interagito in maniera continuativa con l'attività dell'Istituto.

Resta ferma, sotto altro profilo, la distinta disciplina relativa al dovere, in capo ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio, di riferire per iscritto e senza ritardo all'Autorità Giudiziaria, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuibile, notizie di reato perseguibile d'ufficio (e, quindi, anche fatti di corruzione) acquisite nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio.

Articolo 1 Autori delle segnalazioni

Ai fini del presente disciplinare, le segnalazioni possono essere presentate da:

- A) dipendenti dell'Istituto con rapporto di lavoro in essere, a tempo determinato o indeterminato
- B) soggetti esterni all'Istituto, nello specifico:
 - a) persone fisiche che hanno a suo tempo lavorato presso l'Istituto con rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato;
 - b) persone fisiche che, per conto dell'Istituto, hanno a suo tempo o stanno tuttora prestando attività lavorativa, di studio o di ricerca in virtù di fattispecie contrattuali diverse dal contratto di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, collaboratori occasionali, assegnisti di ricerca, borsisti);
 - c) soggetti che hanno stipulato con l'Istituto contratti d'appalto o di concessione nonché, per proprio conto, i relativi dipendenti e/o collaboratori;
 - d) soggetti che hanno stipulato con l'Istituto convenzioni e accordi procedurali e/o sostitutivi di provvedimenti amministrativi nonché, per proprio conto, i relativi dipendenti e/o collaboratori;
 - e) soggetti che hanno beneficiato di contributi da parte dell'Istituto nonché, per proprio conto, i relativi dipendenti e/o collaboratori;
 - f) associazioni datoriali, organizzazioni sindacali e associazioni di consumatori e/o utenti;



Istituto Nazionale di Statistica

Direzione Generale Direzione Centrale del Personale

g) soggetti sulla cui sfera giuridica l'Istituto abbia o possa astrattamente incidere nell'esercizio della propria azione istituzionale.

Articolo 2 Oggetto della segnalazione

Rientrano nell'ambito di applicazione del presente disciplinare le condotte illecite attuate dai dipendenti dell'Istituto, concernenti:

- ipotesi dello specifico reato di corruzione;
- ulteriori ipotesi di delitti contro la pubblica amministrazione;
- le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- fatti in cui emerga un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (compreso l'inquinamento dall'esterno dell'azione amministrativa);
- fattispecie di assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

Nella logica preventiva connessa alle disposizioni della legge n. 190/2012, il fenomeno corruttivo, infatti, deve essere inquadrato in termini più ampi della specifica rilevanza penalistica, coincidendo, sostanzialmente, con il concetto di "*maladministration*". Per condotte illecite devono pertanto intendersi anche "*atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse*"².

La segnalazione può riguardare, a titolo esemplificativo, casi di sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, ripetuto mancato rispetto degli obblighi comportamentali, situazioni illecite di doppio lavoro non dichiarato/autorizzato.

Per rendere efficace la successiva fase istruttoria ed in considerazione delle finalità dell'istituto, la segnalazione dovrà essere il più possibile **circostanziata** e **contestualizzata** attraverso l'individuazione di specifici e oggettivi elementi fattuali (per esempio: il periodo temporale in cui la condotta illecita è avvenuta, possibili altre persone informate sui fatti, le modalità concrete con cui la condotta illecita è stata posta in essere, gli interessi particolari al cui perseguimento la condotta è stata illecitamente finalizzata). Dovrà conseguentemente riguardare fatti e circostanze riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante (e non riportati o riferiti da altri soggetti).

² In tal senso, testualmente, l'aggiornamento 2015 al PNA



Istituto Nazionale di Statistica

Direzione Generale Direzione Centrale del Personale

E' necessario, in altre parole, che il segnalante sia in possesso di conoscenze tali da fargli ritenere altamente probabile che la condotta illecita segnalata sia stata effettivamente posta in essere.

Non possono conseguentemente considerarsi meritevoli di tutela segnalazioni che:

- risultino fondate su semplici sospetti o voci di corridoio;
- riguardino condotte che esulino dall'esercizio di funzioni pubbliche affidate all'Istituto;
- manifestino in maniera palese finalità connesse a rivendicazioni meramente personali del segnalante.

Per i **DIPENDENTI DELL'ISTITUTO**, le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il lavoratore sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell'incarico ricoperto nonché le notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

Per i **SOGGETTI ESTERNI ALL'ISTITUTO**, le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni e fatti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto intercorso con l'Istituto.

In caso di trasferimento, comando o distacco presso un'altra amministrazione, il dipendente dell'Istituto può comunque riferire anche di fatti accaduti nell'amministrazione in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l'Istituto inoltrerà la segnalazione ricevuta al Responsabile della prevenzione della corruzione dell'amministrazione cui i fatti si riferiscono e/o, a seconda dei casi, all'A.N.AC.

Articolo 3 Condizioni per la tutela del segnalante

Il presente disciplinare è finalizzato a tenere indenne il soggetto che segnala condotte illecite da conseguenze pregiudizievoli sulle condizioni di lavoro o, più in generale, nella propria sfera giuridica.

La tutela garantita dall'ordinamento giuridico trova tuttavia un limite nei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o, per lo stesso titolo, ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

La tutela non può, quindi, trovare applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa.

Al riguardo, sulla base di quanto indicato dall'ANAC e fermi restando i poteri riconosciuti all'Autorità Giudiziaria, si precisa che le forme di tutela garantite dal presente disciplinare vengono meno in presenza di una sentenza di primo grado sfavorevole al segnalante.



Istituto Nazionale di Statistica

Direzione Generale Direzione Centrale del Personale

L'estensione ai soggetti esterni dell'Istituto delle tutele previste dall'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 non può, d'altro canto determinare, l'analoga estensione delle forme di tutela contro le discriminazioni sulle condizioni di lavoro che il Dipartimento della funzione pubblica assicura ai dipendenti pubblici.

Articolo 4 Modalità di presentazione delle segnalazioni da parte dei dipendenti dell'Istituto

Ai fini della presentazione di segnalazioni di condotte illecite, la DCIT, in attuazione del PTPC 2014-2016 e delle indicazioni ANAC, ha predisposto "il sistema di gestione delle segnalazioni".

Il sistema di gestione delle segnalazioni è un servizio web che fornisce a tutti dipendenti Istat la possibilità di compilare un modulo per denunciare una o più condotte illecite.

Il sistema è strutturato in modo tale che le segnalazioni possano essere inoltrate esclusivamente al RPC.

I dati inseriti nel sistema sono cifrati ed è mantenuto l'anonimato del segnalante fino a quando il RPC non decide di istruire il caso. Le segnalazioni sono visibili all'interno del sistema soltanto dal RPC che può decidere di inviare (via email) le informazioni della segnalazione in modalità anonima anche ai soggetti e/o alle strutture competenti, ai fini dell'avvio della fase istruttoria di rispettiva competenza.

Il form di segnalazione è la pagina web disponibile a tutti i dipendenti per inserire la propria segnalazione di illecito.

La URL di accesso è la seguente:

<https://whistleblower.istat.it/SitePages/NuovaSegnalazione.aspx>

Se si accede con browser diverso da Internet Explorer potrebbero essere richiesta l'autenticazione con le proprie credenziali di dominio.

Le Linee Guida elaborate dalla competente Direzione informatica illustrano le modalità di accesso e utilizzo delle principali funzionalità del sistema.

Dalle caratteristiche dichiarate, il sistema realizzato rispetta le indicazioni ANAC.

Garantisce infatti:

- la tutela della riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione per l'intera fase istruttoria;
- la tutela della riservatezza del contenuto della segnalazione nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati attraverso l'utilizzo di strumenti di crittografia *end-to-end*;



Istituto Nazionale di Statistica

Direzione Generale Direzione Centrale del Personale

- in fase di visualizzazione della segnalazione, il disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione;
- la corretta identificazione del segnalante;
- la tracciabilità delle operazioni eseguite;
- la separazione tra i dati identificativi del segnalante e il contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- l'adozione di protocolli sicuri e standard per il trasporto dei dati (in particolare, è usato il protocollo https);
- sistemi di audit degli accessi al sistema/privilegi assegnati;
- il rispetto della normativa in tema di conservazione (fisica, logica, ibrida) dei dati.

Rimangono da implementare la previsione della revisione periodica delle password e la possibilità per il segnalante di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Per quanto concerne le politiche di accesso ai dati (funzionari abilitati all'accesso, amministratori del sistema informatico), per la visualizzazione delle domande e della lista attività sarà abilitato al sistema solo il RPC. Gli amministratori del sistema potranno accedere al sito per ragioni tecnico applicative, ma i dati inseriti sono crittografati e non leggibili se non si è in possesso della password del RPC.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione sono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Articolo 5 Modalità di presentazione delle segnalazioni da parte dei soggetti esterni all'Istituto

I soggetti esterni all'Istituto, come individuati nel precedente articolo 1, possono presentare le segnalazioni di condotte illecite compilando lo specifico modulo (*Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte di soggetti esterni all'Istituto*), sottoscrivendolo e trasmettendolo tramite servizio postale al seguente indirizzo "Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Istat – Via Cesare Balbo n.16, CAP 00186 Roma", congiuntamente a copia di un valido documento di identità del segnalante (persona fisica o legale rappresentante dell'associazione/persona giuridica).

Il modulo – compilato e sottoscritto – dovrà essere inserito in doppia busta chiusa che all'esterno di ciascuna busta rechi la denominazione per intero del destinatario ("Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Istat") e, a lato, la dicitura "RISERVATA PERSONALE".



Istituto Nazionale di Statistica

Direzione Generale Direzione Centrale del Personale

Sulle buste non dovranno ovviamente essere riportate le generalità del mittente.

Ai fini del presente disciplinare, non verranno prese in considerazione segnalazioni non sottoscritte o non accompagnate dalla copia del documento di identità del segnalante.

Articolo 6 Segnalazioni di condotte illecite del Responsabile della prevenzione della corruzione

Qualora le segnalazioni riguardino condotte illecite ascrivibili al RPC dell'Istituto e/o ai dipendenti di cui all'articolo 16, gli interessati possono inviare le stesse direttamente all'ANAC.

Articolo 7 Registrazione delle segnalazioni

Nelle more dell'adeguamento del Manuale Istat per la gestione del protocollo e di implementazione degli accorgimenti tecnici necessari a garantire i requisiti di riservatezza delineati nel presente disciplinare, il RPC procede a registrare manualmente le segnalazioni su di un apposito registro cartaceo, denominato Registro delle segnalazioni di condotte illecite.

Nel Registro delle segnalazioni di condotte illecite, sono annotati:

- 1) Il numero progressivo in ingresso della segnalazione
- 2) La data di ricezione della segnalazione
- 3) L'orario di ricezione della segnalazione
- 4) La tipologia di autore della segnalazione: dipendente ovvero esterno all'Istituto
- 5) Le generalità dell'autore della segnalazione
- 6) La denominazione – se indicata dal segnalante esterno - del soggetto giuridico presso cui l'autore della segnalazione eventualmente presta o ha a suo tempo prestato la propria attività

Nel Registro delle segnalazioni di condotte illecite sono annotate anche le segnalazioni anonime.

Articolo 8 Istruttoria preliminare

Il RPC, ricevuta la segnalazione, verifica preliminarmente la propria competenza, la possibile rilevanza, sotto i diversi profili di responsabilità, della condotta illecita segnalata e la sussistenza dei presupposti di trattazione previsti nel presente disciplinare.

Tale verifica preliminare deve concludersi entro 45 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Ai fini della verifica preliminare, il RPC ha diritto di acquisire qualsiasi documento dell'Istituto ritenuto rilevante e effettuare ogni attività istruttoria ritenuta opportuna, inclusa, se indispensabile,



Istituto Nazionale di Statistica

Direzione Generale Direzione Centrale del Personale

l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri dipendenti o soggetti informati sui fatti. In tal caso, i dipendenti dell'Istituto sono obbligati a condividere con il RPC le informazioni di cui sono in possesso e a mantenere il massimo riserbo sulle richieste del RPC.

Il RPC sintetizza gli esiti dell'istruttoria preliminare in un apposito verbale riservato.

Articolo 9 Archiviazione della segnalazione

Nelle sole ipotesi in cui, all'esito dell'istruttoria preliminare, risulti in maniera evidente la manifesta infondatezza della segnalazione, ovvero la stessa sia carente degli elementi fondamentali obbligatori, il RPC archivia la segnalazione.

Articolo 10 Gestione della segnalazione

Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 9 del presente disciplinare, il RPC inoltra la segnalazione:

- a) all'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD), qualora ravvisi la competenza di quest'ultimo.
L'UPD procederà all'eventuale avvio dell'azione disciplinare ai sensi dell'articolo 55 bis del D.Lgs n. 165/2001 direttamente o inoltrandola al competente dirigente responsabile della struttura presso cui opera il presunto autore della condotta illecita.
La segnalazione è trasmessa all'UPD dopo aver reso anonimi i dati identificativi del segnalante, che l'UPD potrà chiedere di acquisire solo se indispensabili ai fini dell'esercizio dell'azione disciplinare.
- b) alla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Roma, nel caso in cui la condotta illecita segnalata integri un'ipotesi di reato e qualora il segnalante non abbia evidenziato di aver già provveduto alla denuncia di cui all'articolo 331 del codice di procedura penale.
- c) agli organi competenti ai sensi dell'articolo 90 del decreto del Presidente della Repubblica 27 febbraio 2003, n. 97, recante "Regolamento concernente l'amministrazione e la contabilità degli enti pubblici di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70", nell'ipotesi di danno erariale.
- d) all'A.N.A.C. e/o al Dipartimento della funzione pubblica, per i rispettivi profili di eventuale competenza.

Le strutture interne all'amministrazione informano il RPC dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.



Istituto Nazionale di Statistica

Direzione Generale Direzione Centrale del Personale

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, all'A.N.A.C. o al Dipartimento della funzione pubblica, deve essere specificato se la segnalazione è stata trasmessa da un soggetto esterno o da un dipendente dell'Istituto, sottolineando, in quest'ultimo caso, che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001.

La segnalazione potrà essere trasmessa, previo anonimato dei dati identificativi del segnalante, a cura del RPC, ad altri soggetti interessati per consentire loro le valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative da intraprendere in merito.

Articolo 11 Tutela dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto.

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

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

Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'amministrazione e anche qualora l'autore della segnalazione sia un soggetto esterno all'Istituto, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

Per quanto concerne, in particolare, l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare a seguito della segnalazione-denuncia, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Spetta al responsabile dell'UPD, su richiesta dell'interessato, verificare se ricorre la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa.

In ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza, sia nel caso di diniego, il responsabile dell'UPD deve adeguatamente motivare la scelta ai sensi della legge 241/1990.

La segnalazione, come previsto dall'articolo 54 bis, comma 4, del D. Lgs n. 165 del 2001, è sottratta all'accesso, di cui agli artt. 22 e seguenti della legge 241 del 1990.



Istituto Nazionale di Statistica

Direzione Generale Direzione Centrale del Personale

Articolo 12 Registrazione della corrispondenza connessa alla gestione delle segnalazioni

Nelle more dell'adeguamento del Manuale Istat per la gestione del protocollo e di implementazione degli accorgimenti tecnici necessari a garantire i requisiti di riservatezza delineati nel presente disciplinare, il RPC procede a registrare manualmente la corrispondenza relativa alle segnalazioni su di un apposito registro cartaceo, denominato Registro per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite.

Per preservare l'identità del segnalante, il Registro per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite è distinto dal registro di cui all'articolo 7 del presente disciplinare.

Il Registro per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite è suddiviso in due Sezioni, a seconda se gli atti annotati siano gestiti in uscita ovvero in ingresso.

Nel Registro sono annotati:

Sezione in uscita

- 1) Il numero progressivo in uscita dell'atto
- 2) La data di predisposizione dell'atto
- 3) La data di trasmissione dell'atto
- 4) La denominazione e/o le generalità del destinatario
- 5) Il numero progressivo della segnalazione cui l'atto si riferisce

Sezione in ingresso

- 1) Il numero progressivo in ingresso dell'atto
- 2) La data di ricezione dell'atto
- 3) La denominazione e/o le generalità del mittente
- 4) Il numero progressivo della segnalazione cui l'atto si riferisce

Articolo 14 Titolari di incarichi dirigenziali

Il titolare di incarichi dirigenziali, che, ai sensi dell'articolo 54 bis del D. Lgs n. 165 del 2001, riceve informazioni da un proprio collaboratore, di un illecito o di una irregolarità, è tenuto a proteggerne l'identità e a invitarlo a effettuare segnalazione anche al RPC oppure provvedere direttamente con modalità idonee a tutelare l'identità del segnalante.

In caso di omissione e di mancata protezione del segnalante, il titolare di incarichi disciplinari risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.



Istituto Nazionale di Statistica

Direzione Generale Direzione Centrale del Personale

Articolo 15 Segnalazione di misure discriminatorie verso il segnalante

I segnalanti che denunciano all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, all'ANAC al superiore gerarchico o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Il RPC:

- valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:
 - al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/ o per 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'U.P.D, il quale valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
 - all'Ufficio del contenzioso dell'amministrazione, il quale valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;
 - all'Ispettorato della funzione pubblica; il quale valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto 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 responsabile della prevenzione;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Presidente del Comitato Unico di Garanzia, il quale può chiedere l'intervento a sostegno del Consigliere di Fiducia;
- può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:
 - un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
 - l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;



Istituto Nazionale di Statistica

Direzione Generale Direzione Centrale del Personale

- il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

L'adozione di misure discriminatorie a seguito di *whistleblowing*, che abbia avuto anche come destinatario il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, è altresì segnalata direttamente, ai sensi e per gli effetti del comma 3 dell'articolo 54 bis, del D. Lgs. 165/2001.

Articolo 16 Supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione

In aderenza alle Linee guida diramate dall'A.N.A.C. e al fine di garantire la necessaria tempestività nella gestione delle segnalazioni di condotte illecite, con distinta deliberazione l'Istituto individuerà, su proposta del RPC, un ristretto numero di dipendenti, con competenze multidisciplinari, con il compito di supportare il RPC negli adempimenti di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12 e 15 del presente disciplinare.

Tali dipendenti sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RPC e non possono essere individuati tra il personale incardinato nell'UPD.

Nel caso in cui pervenga comunque una segnalazione in tal senso, il RPC deve evitare il coinvolgimento nella relativa istruttoria del dipendente direttamente o indirettamente interessato.

Articolo 17 Comunicazione

I titolari di incarichi dirigenziali e i referenti di struttura sensibilizzano periodicamente i propri collaboratori sull'importanza e sulle finalità del presente disciplinare, informandoli sulle modalità con cui effettuare le segnalazioni di condotte illecite e sui diritti e sugli obblighi che ne derivano.

Articolo 18 Revisione del disciplinare

Il presente disciplinare sarà sottoposto a revisione periodica per ovviare alle lacune procedurali o inefficienze che siano state eventualmente riscontrate nella prima fase di attuazione.



Istituto Nazionale di Statistica

Direzione Generale Direzione Centrale del Personale

Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte di soggetti esterni all'istituto

Dati del segnalante

Nome *	
Cognome*:	
Codice Fiscale*:	
Persona giuridica di appartenenza all'epoca del fatto segnalato ¹	
Tipologia di contratto di lavoro all'epoca del fatto segnalato* ¹	
Periodo di svolgimento del contratto di lavoro*	
Qualifica servizio all'epoca del fatto segnalato* ² :	
Incarico (Ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato* ² :	
Unità Organizzativa e Sede di servizio all'epoca del fatto segnalato* ² :	
Recapiti*:	

* Campi obbligatori per il segnalante

¹Campi che devono essere compilati sia da ex dipendenti che da altri soggetti esterni

²Campi che devono essere compilati solamente da ex dipendenti



Istituto Nazionale di Statistica

Direzione Generale Direzione Centrale del Personale

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto	Data della segnalazione	Esito della segnalazione
	gg/mm/aaaa	
	gg/mm/aaaa	
	gg/mm/aaaa	

Altrimenti, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti:

Ente in cui si è verificato il fatto*:	
Periodo in cui si è verificato il fatto*:	
Data in cui si è verificato il fatto:	
Luogo e/o circostanza in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: (<i>Nome, Cognome, Qualifica - possono essere inseriti più nominativi</i>)	
Eventuali soggetti privati coinvolti:	
Eventuali imprese coinvolte:	
Modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto:	

* Campi obbligatori per il segnalante



Istituto Nazionale di Statistica

**Direzione Generale
Direzione Centrale del Personale**

Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (<i>Nome, cognome, qualifica, recapiti</i>)	
Area/Settore a cui può essere riferito il fatto (es. <i>Ufficio Acquisti, Dipartimento di produzione, ecc.</i>):	

Descrizione del fatto*:

La condotta è illecita perché*:

NB: Allegare all'email (oltre al presente modulo) la copia di un documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000

* Campi obbligatori per il segnalante