



**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA
"POLICLINICO - VITTORIO EMANUELE"**

CATANIA

DELIBERAZIONE N° 242

DEL 17 FEB. 2016

OGGETTO: Regolamento per la tutela del dipendente che segnala l'illecito (WHISTLEBLOWING). Approvazione

Settore Risorse Economiche e Finanziarie

-Servizio Patrimonio-

Il Dirigente del Servizio Patrimonio

Il Responsabile del Settore

Settore Risorse Economiche e Finanziarie

Bilancio 2016

Registrazione n.

Si attesta la compatibilità economica della spesa

Il presente atto non comporta spesa

Il Funzionario

Il Responsabile Settore
Risorse Economiche e Finanziarie

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Salvatore Cantaro

Nominato con DD.P.R.S.

n.210/serv/LS.G. del 24/06/2014

e

n.72/serv/LS.G. DEL 17/03/2015

Preso atto del parere del Direttore Sanitario

Dott. Antonio Lazzara e del Direttore

Amministrativo Dott. Giampiero Bonaccorsi

e con l'assistenza quale Segretario verbalizzante

del Dott. Dr.ssa [firma]

Considerati

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 riguardante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190 riguardante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e s.m.i.;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n.62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA);
- il D.Lgs. 24 giugno 2014, n.90;
- Il Codice di comportamento aziendale approvato con deliberazione n. 49 del 20 gennaio 2014
- la determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 intitolata "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d.whistleblower)"
- la determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 intitolata "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione"
- Il Piano per la prevenzione della corruzione e programma triennale per la trasparenza (PTPC) 2016-2018

CONSIDERATO altresì che il PTPC 2016-2018 ha previsto, al punto 5.4, tra le misure di prevenzione della corruzione, la tutela del dipendente che segnala l'illecito, demandando ad apposito regolamento aziendale la disciplina specifica delle modalità utilizzabili;

PRESO ATTO CHE:

- È stata predisposta, apposita procedura informatizzata in grado di assicurare l'anonimato del dipendente, consentendo di effettuare la dovuta segnalazione senza rivelare contestualmente l'identità dello stesso;
- il CED, su input del Responsabile della prevenzione della Corruzione della Trasparenza, ha realizzato un form, inserito all' interno del link " Amministrazione trasparente - Altri contenuti - Corruzione, attraverso il quale provvedere alla segnalazione di eventuali illeciti, secondo le indicazioni sia di tipo procedurale che tecnico-informatiche, effettuate dall' ANAC;
- Occorre altresì predisporre apposita modulistica secondo le indicazioni dell' ANAC, per consentire anche la trasmissione cartacea della segnalazione;

RITENUTO:

- che si debba procedere all'adozione di un sistema compiuto di gestione delle segnalazioni;
- che occorre, a tal fine, adottare il regolamento aziendale con il relativo modello per la segnalazione di condotte illecite, che si allega al presente atto per farne parte integrante;
- di dover dare incarico all' Ufficio Procedimenti disciplinari di apportare al Codice di Comportamento le dovute consequenziali modifiche;

Con il parere favorevole del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo

DELIBERA

Per i motivi esposti in premessa che qui si intendono ripetuti e trascritti:

APPROVARE il "Regolamento per la tutela del dipendente che segnala l'illecito " unitamente alla "Modello per la segnalazione di condotte illecite", che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

DARE mandato all' agli Ufficio procedimenti disciplinari di apportare le conseguenti modifiche al Codice di Comportamento adottato con delibera n. 49 del 20 gennaio 2014 ;

DARE MANDATO al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza di curare la pubblicazione sul link "Amministrazione Trasparente"

DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva, stante l'esigenza di dotare l' azienda dello strumento per la realizzazione di una misura obbligatoria di prevenzione della corruzione già prevista nel PTPC 2016-2018;

IL DIRETTORE GENERALE Dott. Salvatore Cantaro



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Dott. Giampiero Bonaccorsi



IL DIRETTORE SANITARIO Dott. Antonio Lazzara



IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Dr. ssa 

La presente deliberazione viene pubblicata all'albo dal 18/02/2016 al / /

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata mediante affissione all'albo dell'Azienda il ai sensi dell'art.65 c.2 L.R. 25/93 come sostituito dall'art.53 l.r. 30/93 e che contro la stessa non è prodotta opposizione
Catania li

IL RESPONSABILE



Azienda Ospedaliero - Universitaria

"Policlinico - Vittorio Emanuele"

Catania

REGOLAMENTO
DELLE MISURE PER LA TUTELA DEL
DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI
(whistleblower)

Premessa

La normativa in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (Legge 6 novembre 2012, n. 190 e succ. mod. e int.) ha introdotto un nuovo strumento per facilitare la segnalazione, da parte dei dipendenti pubblici, di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva.

La norma di legge cui si fa riferimento è l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012 e successivamente modificato dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in Legge 11 agosto 2014, n.114, intitolato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

Le indicazioni per l'attuazione di questa disposizione di legge si rinvengono nel Piano Nazionale Anticorruzione.

In particolare le Pubbliche amministrazioni devono:

- adottare ogni possibile accortezza per rendere effettiva la tutela della riservatezza del dipendente che segnala illeciti, disciplinando la procedura per la ricezione e il trattamento delle segnalazioni;
- prevedere modalità di comunicazione differenziate e riservate per ricevere le segnalazioni, la cui gestione deve essere affidata ad un ristrettissimo nucleo di persone (2/3);
- prevedere codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante;
- predisporre modelli per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto;
- valutare la realizzazione di un sistema informatico di segnalazione per:
 - Indirizzare la segnalazione ai destinatari individuati assicurando la copertura dei dati identificativi del segnalante;
 - identificare il segnalante, ove necessario, da parte dei destinatari nel caso di segnalazione non anonima;
- considerare l'opportunità di individuare i destinatari delle segnalazioni, nel Responsabile della prevenzione della corruzione e nel Responsabile dell' "Ufficio procedimenti disciplinari " che, ricevuta la segnalazione, dovranno assumere le adeguate iniziative a seconda del caso;
- prevedere una capillare azione di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e sugli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite, pubblicando sul sito istituzionale gli avvisi che informano i dipendenti dell'importanza dello strumento e sul loro diritto alla tutela nel caso di segnalazione, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto;
- prevedere una revisione periodica della disciplina per verificare possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione, adottato dall' A.O.U. Policlinico Vittorio Emanuele di Catania ha disciplinato, al punto 5.4, la fattispecie di tutela del dipendente che segnala illeciti, specificando i soggetti cui effettuare la segnalazione.

L'ANAC, con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, intitolata "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", ha dettato specifiche indicazioni sulla fattispecie.

Infatti, la precedente previsione di legge aveva delineato una protezione generale ed astratta da completare con concrete misure di tutela del dipendente, tanto più che il PNA, riconduce tale tutela tra le azioni e le misure finalizzate alla prevenzione della corruzione, imponendo l'adozione di strumenti tecnici di attuazione.

Il termine *Whistleblower* è comunemente riferito al lavoratore che, nello svolgimento della propria attività, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa essere fonte di danno, decide di segnalarla.

Il termine *Whistleblowing* è invece riferito allo strumento per garantire un'informazione tempestiva in merito ad eventuali tipologie di rischio (frodi ai danni o opera dell'organizzazione, negligenze, minacce, illeciti)

Art 1 Ambito soggettivo

Le strutture organizzative all'interno delle quali devono essere previste misure di tutela, sono le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co.2, del d.lgs. 165/2001 ss.mm.ii.

Per quel che riguarda i soggetti direttamente tutelati, l'art. 54-bis si riferisce specificamente a dipendenti pubblici che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

Analoga tutela si estende ai soggetti non dipendenti dell'Amministrazione che intrattengano con essa rapporti di lavoro e collaborazione .

La *ratio legis* è quella di evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze.

Ciò impone di assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante. Sono esclusi dalla portata della tutela i casi di anonimato e quindi di segnalazioni pervenute da soggetti dipendenti che non si rendano riconoscibili.

Segnalazioni di questa tipologia verranno prese in considerazione, per ulteriori verifiche, ove queste siano adeguatamente circostanziate, ma esse non rientrano nel campo di applicazione dell'art 54 bis del D.L 165/2001.

Resta ferma anche la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di riferire senza ritardo anche, ma non solo, fatti di corruzione, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale.

La norma contenuta nell'art.54-bis, oltre ad avere un ambito soggettivo e oggettivo più ampio, è rivolta in particolare a definire il regime di tutela dei segnalanti, dipendenti pubblici, da parte dei soggetti a cui la segnalazione può o deve essere inoltrata. La segnalazione al superiore gerarchico, al Responsabile della prevenzione della corruzione o all'A.NAC., non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità Giudiziaria.

Art 2 Ambito oggettivo

Le condotte illecite che possono essere oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono:

- non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione , corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319- ter del predetto codice),
- 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, nonché i fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo , ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Ciò appare in linea, peraltro, con il concetto di corruzione volto a ricomprendere le varie 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.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza << in ragione del rapporto di lavoro >> e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppur in modo casuale.

In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione , questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da

quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi l'A.O.U. Policlinico Vittorio Emanuele di Catania, provvederà all'inoltro della segnalazione all'amministrazione cui i fatti si riferiscono e all'ANAC.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse di terzi, oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili o comunque dispendiose. In ogni caso, considerato lo spirito della norma, che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emissione dei fenomeni corruttivi, non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dall'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

Art 3

Contenuto della segnalazione

Occorre che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

Nello specifico esse devono contenere :

- indicazione delle generalità del segnalante e del ruolo e della funzione ricoperti all'interno dell'Amministrazione
- una chiara e completa descrizione dei fatti o dei comportamenti anche omissivi oggetto della segnalazione
- indicazione del /dei nominativo/i di colui o di coloro presuntivamente responsabili dell'evento lesivo
- descrizione del comportamento omesso o di quello dannoso compiuto e/o del procedimento amministrativo seguito
- individuazione delle illegittimità prodotte dagli individuati comportamenti o procedimenti
- quantificazione, laddove possibile del danno economico prodotto in capo all'Amministrazione, ovvero i dati in base ai quali emerga l'esistenza dello stesso.

Art 4 Condizioni per la tutela

Come previsto dall'art. 54-bis, co. 1, del d. lgs. 165/2001 la tutela è riconosciuta al dipendente segnalante, trova 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 trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false, rese con dolo o colpa.

Secondo quanto precisato dall' ANAC, solo in presenza di una sentenza di primo grado sfavorevole al segnalante cessano le condizioni di tutela dello stesso.

Ai sensi dell'art. 54-bis, co. 2, l'amministrazione è tenuta, inoltre, a garantire nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Se l'addebito contestato si fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso dell'amministrazione o che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso.

Quando la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basa unicamente sulla denuncia del dipendente pubblico, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza di consenso di quest'ultimo solo se ciò sia "assolutamente indispensabile" per la propria difesa.

Spetterà al Responsabile dell'ufficio dei procedimenti disciplinari (UPD) valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra 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 in caso di diniego, il responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari deve adeguatamente motivare la scelta come peraltro previsto dalla legge 241/1990. Il responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari sarà messo a conoscenza del nominativo del segnalante solamente quando il soggetto interessato chieda sia resa nota l'identità dello stesso per sua difesa.

Gravano sul responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti, il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) che raccolga la segnalazione e gli eventuali componenti del gruppo di supporto allo stesso.

Ai sensi dell'art. 54-bis, co 4, la segnalazione è comunque sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/190.

Art. 5
La Procedura

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, soggetto funzionalmente competente a conoscere di eventuali fatti illeciti, al fine di predisporre, di conseguenza, le misure volte a rafforzare il Piano di prevenzione della corruzione, sarà il destinatario delle segnalazioni. Qualora queste riguardino lo stesso Responsabile, gli interessati potranno inviare le stesse direttamente all'A.N.A.C all'indirizzo dedicato: whistleblowing@anticorruzione.it

Eventuali segnalazioni pervenute a soggetti diversi all'interno dell'Amministrazione, saranno da questi ultimi trasmesse al Responsabile della prevenzione della corruzione.

La segnalazione viene presentata tempestivamente.

1. Attraverso un form, disponibile su sito internet dell'amministrazione, inviato all'indirizzo di posta elettronica <http://nuovoportale/usi/application/whistleblowing/>, decodificando il quale sarà possibile :
 - identificare correttamente il segnalante, acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo
 - separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, attraverso codici sostitutivi dei dati identificativi

In tal modo non verrà consentito, se non ai soggetti legittimati (responsabile della prevenzione della corruzione e gruppo di supporto) di risalire all'identità del segnalante, se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato nonché mantenere riservato, per quanto possibile, in relazione alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase della gestione della stessa.

Il sistema infatti si basa sulla cifratura all'origine della segnalazione, garantendone l'integrità e la non violabilità del contenuto e consentendone accesso al solo RPC e, attraverso una personale chiave di decifrazione. Il sistema inoltre distingue l'informazione di autenticazione dal contenuto della segnalazione.

2. A mezzo del servizio postale, inserendo tutta la documentazione cartacea in doppia busta chiusa, contenente le generalità del segnalante e copia del documento di identità sottoscritto, indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione – A.O.U Policlinico Vittorio Emanuele - Catania via Santa Sofia n. 78, con la dicitura RISERVATA PERSONALE
3. Con posta interna, consegnata al protocollo generale con le stesse modalità di cui al punto precedente.

Sono garantiti quindi :

- L'anonimato del segnalante

- La certezza della data di compilazione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, ricevuta la segnalazione, provvederà :

- all'apposizione di un protocollo riservato
- ad una valutazione/istruttoria della segnalazione, con riferimento alla non manifesta infondatezza della stessa che deve essere conclusa entro 30gg dalla segnalazione
- ad acquisire atti, documenti, pareri, informazioni ritenuti utili e necessari
- ad effettuare indagini e verifiche interne
- a predisporre misure correttive in ragione delle fattispecie segnalate
- ad inoltrare le segnalazioni ad eventuali altri soggetti ritenuti competenti, in base alla tipologia dei fatti evidenziati e specificatamente:
 - a) il superiore gerarchico o ufficio procedimenti disciplinari, per eventuale applicazione di sanzioni disciplinari, che saranno tenuti a comunicare gli esiti anche in caso di archiviazione
 - b) Il dirigente di struttura per l'acquisizione di elementi istruttori che dovranno essere forniti tempestivamente e comunque non oltre il termine di gg. 15 dalla richiesta
 - c) Autorità giudiziaria o Corte dei Conti, quale obbligo di emersione di fatti e circostanze che per legge devono essere oggetto di denuncia presso l'Autorità Competente .Il Responsabile provvederà altresì a :
- Dare comunicazione dell'istruttoria e delle iniziative adottate alla Direzione Generale dell'Azienda
- Dare comunicazione del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della Relazione annuale di cui all'art. 1 c. 14 della legge 190/12.

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, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

I soggetti interni all'amministrazione, devono informare il responsabile della prevenzione della corruzione dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al Dipartimento della funzione Pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art 54- bis del d.lgs.165/2001.

Art 6

Modalità di conservazione e gestione dati

Tutti i dati relativi ai procedimenti verranno conservati in archivio dedicato, sia in modalità cartacea che su supporto informatico, curando l'individuazione di soggetti abilitati in via esclusiva all'accesso attraverso l'attribuzione di password, modificate a cadenza periodica e fermo restando il rispetto della vigente normativa in materia di tutela dei dati personali.

Art 7

Consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo nonché dei collaboratori di imprese fornitrici dell'amministrazione

Con riguardo ai collaboratori o consulenti, che, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, operano all'interno dell'amministrazione, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n.62, prevede che le amministrazioni debbano estendere, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta che lo stesso Codice stabilisce per i pubblici dipendenti,

Pertanto a questi ultimi vanno estese le garanzie di tutela della riservatezza analoghe a quelle riservate ai dipendenti.

Art 8

Divieto di discriminazioni

L'Azienda, tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc, applicando, nei confronti del/i soggetto/i autore/i della stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa - contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il RCP valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione che deve valutare 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. che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Per rendere ancora più effettiva la tutela in argomento, l'art.54 bis del d.lgs. 165/2001 riserva al segnalante o alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Amministrazione, la comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, delle azioni discriminatorie adottate a danno del primo.

E' infine facoltà del dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, dare notizia dell' avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Il RPC, nella relazione annuale prescritta dall'art.1, comma 14 della Legge 190/2012, darà conto dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione da parte del personale.

Art.9 Diffusione del regolamento

Il RPC intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'Istituto del WHISTLEBLOWER mediante i seguenti strumenti:

- divulgazione sul portale intranet a tutto il personale delle finalità dell'istituto e del suo utilizzo;
- percorsi formativi in materia di integrità, anche con specifico riferimento alla dirigenza.