

WHISTLEBLOWING POLICY

**Procedura per la segnalazione di condotte
illecite all'interno dell'ASL BR**

Approvata con Deliberazione D.G. n. 1460 del 15/09/2015

INDICE

1. FONTE NORMATIVA E RATIO DELL'ISTITUTO	Pag.	3
2. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA	Pag.	5
3. OGGETTO, SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA	Pag.	6
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	Pag.	6
5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	Pag.	7
6. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITA' D'INVIO	Pag.	8
7. ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	Pag.	9
8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	Pag.	10
9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	Pag.	11
10. DISPOSIZIONI FINALI	Pag.	11

1. FONTE NORMATIVA E RATIO DELL'ISTITUTO

La legge c.d. Anticorruzione del 6 novembre 2012, n. 190 recante *“disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* persegue la promozione della cultura della legalità e la prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo prescrivendo un complesso articolato di adempimenti, tra loro complementari ed interdipendenti, tra i quali a titolo esemplificativo:

1. l'adozione di un Piano Aziendale di Prevenzione della Corruzione con l'individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione e delle correlate misure di prevenzione del fenomeno (da implementare anche mediante il Ciclo della *performance*, con specifici obiettivi di budget);
2. la previsione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle misure preventive;
3. la previsione di obblighi di informazione per la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del piano; sul monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, etc.;
4. l'adozione di un codice di comportamento aziendale, anche ai fini di una specifica regolamentazione, tra l'altro, in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, conflitto di interessi, etc.

L'art. 54 bis¹, d.lgs. 165/2001, inserito dall'art. 1, comma 51 della citata legge 190/2012 introduce nel nostro ordinamento una particolare misura finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illecito all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, nota nei paesi anglosassoni come Whistleblowing.

La *ratio* della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. In tale ottica la segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il Whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

A tal fine la norma garantisce la tutela del segnalante attraverso tre principi generali:

- la tutela dell'anonimato;
- la previsione che la segnalazione è sottratta al diritto di accesso;
- il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

¹

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

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, **(o all'Autorità nazionale anticorruzione (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.
2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, 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.
3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.
4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

In virtù di tali principi il procedimento di gestione della segnalazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva. Solo in presenza delle situazioni legali che rendono indispensabili rilevare l'identità del denunciante, il responsabile della Prevenzione della Corruzione comunicherà – in maniera riservata (ad. Es. l' Autorità Giudiziaria che ne faccia richiesta) – tale informazione.

Naturalmente la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come «dipendente pubblico che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile. In sostanza, si ribadisce che la *ratio* della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili.

Resta comunque fermo, come anche previsto nell'attuale Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), in particolare nel § B.12.1, che l'Amministrazione prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. L'invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento avviene, comunque, attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni oggetto della presente procedura. In altre parole, le segnalazioni anonime, che pure in casi particolari possono essere oggetto di considerazione da parte di questa Amministrazione, non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001. Si ribadisce che la tutela prevista da detto articolo non può che riguardare il dipendente pubblico che si identifica (diversamente, la tutela non può essere assicurata) e, comunque, secondo il tenore letterale della norma, la protezione accordata riguarda ritorsioni che possono avere luogo nell'ambito del rapporto di lavoro e non anche quelle di altro tipo.

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.

L'obbligo di denuncia in base alle suddette previsioni del codice penale e di procedura penale e la possibilità di segnalare disfunzioni e illeciti come dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 hanno un diverso rilievo. La disciplina penalistica si fonda su un vero e proprio obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria, anche ma non solo, riferita ai reati in materia di corruzione, limitatamente a determinate categorie di soggetti e in presenza di specifici presupposti.

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.N.AC., non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità Giudiziaria e consente all'amministrazione o all'A.N.AC. di svolgere le opportune valutazioni sul funzionamento delle misure di prevenzione della corruzione adottate ai sensi della legge 190/2012 e di acquisire elementi per rafforzarne l'efficacia.

2. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA

L'art. 54 bis, sulla tutela del dipendente che segnala condotte illecite, che è stato introdotto dalla legge 190/2012 come novella al d.lgs. 165/2001; ai sensi dell'art.1, co. 59, della legge 190/2012: *"le disposizioni di prevenzione della corruzione di cui commi da 1 a 57 del presente articolo, di diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'articolo 97 della Costituzione, sono applicate in tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni"*. Queste due norme guidano l'interprete nell'individuazione dell'ambito soggettivo di applicazione della norma, inteso con riferimento sia alle strutture organizzative all'interno delle quali devono essere previste misure di tutela, sia ai soggetti direttamente tutelati.

A. Per quanto riguarda le **strutture organizzative**, si deve trattare delle **pubbliche amministrazioni** di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001, e successive modificazioni. Nella nozione di pubbliche amministrazioni devono essere fatti rientrare, quindi, sicuramente gli enti di diritto pubblico non territoriali nazionali, regionali o locali, comunque denominati, istituiti, vigilati o finanziati da pubbliche amministrazioni, cioè tutti gli enti pubblici non economici.

B. 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.

Circa l'identificazione dei soggetti riconducibili alla categoria dei dipendenti pubblici indicati nella norma, in considerazione del rilievo che queste segnalazioni possono avere per finalità di prevenzione della corruzione, l'Autorità ritiene che vi rientrino i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Nella nozione di pubblico dipendente sono quindi compresi tanto i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto privato (art. 2, co. 2) quanto, compatibilmente con la peculiarità dei rispettivi ordinamenti, i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto pubblico (art. 3 del medesimo decreto).

3. OGGETTO, SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Oggetto della presente procedura è la tutela dei dipendenti dell'Azienda Sanitaria Locale di Brindisi che segnalano situazioni di condotte illecite all'interno dell'ASL BR, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto intercorrente con la stessa, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001

Scopo della presente procedura è pertanto quella di:

1. prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente (c.d. trasparenza interna all'Azienda);
2. rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso alla segnalazione di un comportamento illecito, i dubbi e le incertezze circa l'iter da seguire, nonché i timori di ritorsioni e discriminazioni;

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito è quello di fornire ai dipendenti chiare indicazioni su oggetto, contenuto, modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento giuridico.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le «*condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*».

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del Whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela che 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 art. 318, 319 e 319 – ter del predetto codice), ma anche le situazioni di 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.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro». Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o

voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive che rischiano essere poco utili e comunque dispendiose.

Il Whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'Area Gestione del Personale, dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, del Comitato Unico di Garanzia etc.

5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche.

Per consentire la gestione della segnalazione è necessario che la denuncia sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili, conosciuti dal denunciante e non riportati da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita. In mancanza di tali elementi, non sarà possibile procedere; tuttavia il Responsabile della Prevenzione della Corruzione valuterà se inoltrare tale segnalazione, ancorché carente, al Direttore Generale ed al Responsabile della struttura in cui è stato segnalato l'illecito.

I dipendenti dell'ASL BR qualora intendano segnalare situazioni di condotte illecite all'interno dell'ASL BR, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto intercorrente con la stessa, devono utilizzare per la segnalazione il modulo, conforme a quello predisposto dall'ANAC, allegato al presente documento.

In particolare, come previsto nel **“Modulo per la segnalazione di condotte illecite”**, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi :

- generalità, qualifica o profilo professionale, incarico, Unità Operativa e sede di Servizio e recapiti del segnalante (Whistleblower);
- indicare se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti e in caso contrario specificare i motivi per cui non è stata rivolta ad altri soggetti;
- Struttura in cui si è verificato il fatto;
- periodo in cui si è verificato il fatto;
- luogo fisico in cui si è verificato il fatto;
- indicare:
 - l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
 - eventuali soggetti privati coinvolti;
 - eventuali Imprese coinvolte;

- modalità con cui il Whistleblower è venuto a conoscenza del fatto;
- indicare eventuali altri soggetti dipendenti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- Area a cui può essere riferito il fatto;
- descrivere il fatto (condotta ed evento);
- specificare perché si ritiene illecita e/o irregolare la condotta;
- fornire eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta l'indicazione di luogo e data e la firma del segnalante.

La segnalazione va prodotta sull'apposito **“Modulo per la segnalazione di condotte illecite”**, allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web aziendale, nella sezione **“Amministrazione trasparente”**, sotto-sezione **“Altri contenuti - Corruzione”**.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

6. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITA' D'INVIO

1. La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, utilizzando l'apposito modulo reso disponibile sul proprio sito istituzionale nella sezione **“Amministrazione trasparente”**, sotto-sezione **“Altri contenuti - Corruzione”**. Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista dal modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.
2. La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.
3. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà alla protocollazione delle segnalazioni in arrivo, in via riservata, e alla tenuta del relativo registro. Ad ogni denunciante verrà assegnato un codice sostitutivo dei dati identificativi dello stesso, che costituirà il codice di identificazione, custoditi presso l'Ufficio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al fine di garantirne la massima riservatezza.
4. La segnalazione può essere presentata con la seguente modalità:
 - a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato: whistleblowing@asl.brindisi.it;
 - b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso per poter usufruire della riservatezza, bisogna inserire la documentazione cartacea in doppia busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura **“riservata/personale”** e indirizzarla al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, l'ufficio

protocollo provvederà a trasmetterla al Responsabile della prevenzione della corruzione assicurando che la busta interna contenente la segnalazione rimanga chiusa.

L'indirizzo di posta elettronica di cui al punto a) verrà gestito da un ristrettissimo nucleo di persone (costituito dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e dai suoi collaboratori).

7. ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, all'atto del ricevimento della segnalazione, dopo averne curato la protocollazione riservata, provvede ad avviare con le dovute cautele e nel rispetto della massima riservatezza la procedura interna per l'accertamento e la verifica dei fatti descritti nella segnalazione.

La presa in carico della segnalazione, l'eventuale richiesta di chiarimenti al segnalante e/o ad altri soggetti coinvolti nella segnalazione (adottando le necessarie cautele) e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione è effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione all'interno del gruppo di lavoro appositamente costituito, attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

In relazione all'organizzazione interna di questa ASL, il gruppo di lavoro deve essere composto da diverse professionalità affinché lo stesso abbia competenze multidisciplinari. Per il funzionamento del gruppo devono essere previsti casi di astensione per conflitti di interesse anche potenziale.

I componenti del gruppo sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Di tale gruppo non possono far parte i componenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari in quanto l'assenza della norma di riferimento al predetto va interpretata come volta a valorizzare il ruolo della terzietà dello stesso nell'ambito dell'eventuale successiva attività di valutazione dei fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, Corte dei Conti, Dipartimento della Funzione Pubblica e A.N.A.C.).

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione inoltra la segnalazione ai soggetti competenti – anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti – quali:

- il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;

- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- L'Autorità Giudiziaria, la Corte dei Conti e l'A.N.A.C. per i profili di rispettiva competenza;
- Il Dipartimento della Funzione Pubblica.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge. L'eventuale pubblicazione dei dati di sintesi relativi al numero di segnalazioni ricevute ed istruite avverrà con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante.

8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)

Come ricordato nel PNA, l'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 garantisce la tutela del segnalante (Whistleblower) attraverso tre principi generali:

- la tutela dell'anonimato;
- la previsione che la segnalazione è sottratta al diritto di accesso;
- il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del Whistleblower viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Nel caso in cui, a seguito della segnalazione, venga avviato un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al titolare del potere disciplinare e all'inculpato in uno dei seguenti casi:

- qualora vi sia il consenso espresso del segnalante, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione

oppure

- qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'inculpato.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito:

1. deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare su quanto

- accaduto al dirigente sovraordinato del dipendente e all'Ufficio Legale dell'Azienda, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.
2. Può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Dipartimento Funzione Pubblica.

9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali 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 strumento dell'istituto oggetto della presente procedura.

10. DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia ed in particolare alle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015.

