

WHISTLEBLOWING POLICY (Protocollo per le segnalazioni di illeciti e irregolarità)

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

La SISSA, in attuazione dell'art. 1, comma 51 della legge 190/2012 (cd. Legge anticorruzione), sulla base dell'art. 13 D. Lgs. 24/2023 individua la procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità riscontrate nell'ambito dello svolgimento del proprio lavoro da parte del personale dipendente e dei collaboratori della Scuola.

Il Legislatore con il [Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24](#), che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937, ha provveduto a modificare la precedente disciplina (cfr. Legge 179/2017), approntando un sistema di tutele maggiori per il soggetto che segnala illeciti (*whistleblower* è il termine anglosassone divenuto d'uso comune). Il protocollo è stato messo a punto sulla base delle "[Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali](#)" emanate dall'ANAC per meglio chiarire la portata degli interventi normativi.

Il comportamento del whistleblower è tutelato dall'ordinamento in quanto persegue l'interesse pubblico del buon funzionamento della pubblica amministrazione.

Se non adeguatamente tutelato, il segnalante potrebbe omettere di effettuare la segnalazione per timore di subire misure discriminatorie o ritorsioni a suo danno.

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico. Chi la effettua contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli non solo per l'amministrazione di appartenenza, ma per l'interesse pubblico collettivo.

La segnalazione deve poter essere effettuata ad un'autorità che abbia il potere di agire efficacemente al riguardo.

Il protocollo sul whistleblowing consiste nelle attività di regolamentazione e di gestione delle procedure volte a incentivare e a proteggere tali segnalazioni.

Attraverso il protocollo sul whistleblowing si provvede concretamente alla tutela del segnalante.

2. OGGETTO DEL WHISTLEBLOWING

Nonostante non esista una lista tassativa di reati o irregolarità che possano costituire oggetto del whistleblowing, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano i comportamenti impicanti rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico, di cui il dipendente sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie mansioni, seppur in modo casuale.

Sono oggetto di whistleblowing tutte le situazioni in cui, nell'ambito dell'attività lavorativa, si riscontri un abuso di potere che abbia come scopo l'ottenimento di vantaggi privati da parte di un soggetto nello svolgimento delle funzioni connesse al ruolo da esso svolto all'interno dell'istituzione.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che – a prescindere dalla rilevanza penale – mettano in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo¹.

A titolo meramente esemplificativo le segnalazioni potrebbero riguardare azioni poste in essere in violazione del Codice di Comportamento o di altre disposizioni vigenti nella Scuola, azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o d'immagine all'Amministrazione, azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza del personale, degli studenti e dei cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente.

Va sottolineato che questo istituto non riguarda lamentele, rivendicazioni o istanze di carattere personale del segnalante o i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi, per i quali, invece, occorre fare riferimento alla disciplina del rapporto di lavoro e alle procedure di competenza di altri soggetti quali ad esempio il Collegio di disciplina, l'Ufficio per procedimenti disciplinari, il Direttore, il Segretario Generale, il Comitato Unico di Garanzia, la Consigliera di fiducia, le Ombdusperson.

¹ Paragrafo 2.1 del P.N.A. 2013-2016

3. SOGGETTI DEL WHISTLEBLOWING

Ai fini della presente procedura possono procedere alla segnalazione di illeciti il personale docente, il personale di ricerca così come definiti dall'art.2 comma 11 dello Statuto, il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio presso la Scuola e gli allievi/e della Scuola.

La facoltà di segnalare illeciti è estesa inoltre ai consulenti e ai collaboratori a qualsiasi titolo e ai collaboratori delle imprese fornitrici della Scuola.

Va specificato che l'estensione a tali soggetti delle misure di tutela della riservatezza non implica l'estensione agli stessi delle forme di tutela contro le discriminazioni che il Dipartimento della funzione pubblica assicura ai pubblici dipendenti.

4. DESTINATARIO DEL WHISTLEBLOWING

Come previsto dalle già citate Linee guida dell'ANAC, il soggetto cui inviare le segnalazioni è individuato nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Il RPCT riceve le segnalazioni e ne garantisce la riservatezza attraverso l'individuazione e il presidio della gestione della procedura) [Portale Trasparenza Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati - Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità](#) .

5. CONTENUTO DEL WHISTLEBLOWING

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;

- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione deve essere sottoscritta dal segnalante.

Le segnalazioni di cui alla presente procedura devono essere presentate esclusivamente compilando il modulo allegato.

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione.

6. MODALITA' DEL WHISTLEBLOWING

I soggetti titolati ad effettuare segnalazioni (vedi punto 3), qualora intendano segnalare situazioni di illecito o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in conformità alle disposizioni del D. Lgs. N.24/2023, devono utilizzare in via prioritaria l'apposito canale digitale:

<https://sissa.whistleblowing.it>

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e può essere inoltrata anche con le seguenti modalità:

- A. a mezzo del servizio postale esterno o interno; in tali casi, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della SISSA – riservata/personale" all'indirizzo: via Bonomea 265, 34136 Trieste
- B. attraverso una dichiarazione a voce su richiesta della persona segnalante mediante un incontro diretto, da svolgersi entro un

termine ragionevole, sia in un luogo interno che esterno alla sede dell'ente, garantendo la riservatezza della stessa e del contenuto della segnalazione che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza trascriverà in un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante.

Qualora la segnalazione riguardi il titolare delle funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, la stessa andrà inviata via posta al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ricevuta la segnalazione, identifica il segnalante in base all'identità, la qualifica e il ruolo e separa immediatamente tali dati identificativi dal contenuto della segnalazione attribuendo a quest'ultima un apposito codice sostitutivo dei dati identificativi, in modo da poter processare la segnalazione 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, come previsto dalla legge.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione al Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza non lo esonera dall'obbligo, in presenza degli specifici presupposti, di denunciare il fatto penalmente rilevante alla competente Autorità giudiziaria.

Allo stesso modo, in presenza di ipotesi di danno erariale, la segnalazione ai sensi della presente procedura non esonera dal presentare denuncia alla procura della Corte dei Conti quei soggetti della pubblica amministrazione obbligati dalle norme a tale adempimento.

7. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- ad informare il Rappresentante legale della SISSA per le azioni conseguenti da porre in essere qualora si rendessero necessarie per tutelare l'Amministrazione;
- a comunicare l'esito dell'accertamento ai soggetti individuati come competenti (es. Ufficio Provvedimenti Disciplinari, Collegio di Disciplina), nonché al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza incluso l'esercizio del potere disciplinare, in presenza dei relativi presupposti.

8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

E' assicurata la riservatezza dell'identità del whistleblower in ogni fase della procedura successiva alla segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti, anche se accidentalmente, nella gestione della segnalazione 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.

Per eccezioni al principio di cui sopra il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si atterrà a quanto stabilito dalla normativa, dalla giurisprudenza e dall'ANAC in materia.

Nell'eventuale procedimento disciplinare, a seguito di segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Tale circostanza, della quale sarà fornita adeguata motivazione nell'ambito del procedimento, sarà valutata dai soggetti competenti deputati all'erogazione della sanzione disciplinare e verificata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. I soggetti sopracitati sono tenuti a motivare adeguatamente sia l'accoglimento, sia il diniego dell'istanza, dandone opportuna comunicazione agli interessati.

La segnalazione del whistleblower è inoltre sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.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. n. 241/90 e ss.mm.ii.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Nei confronti del segnalante come da Capo III del D.Lgs. n. 24/2023, ai sensi della presente procedura, 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 denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Scuola. La norma non prevede l'estensione ai consulenti e ai collaboratori a qualsiasi titolo e ai collaboratori delle imprese fornitrici della Scuola delle forme di tutela contro le discriminazioni, che il Dipartimento della funzione pubblica assicura ai pubblici dipendenti.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- A. al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura 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 autore della discriminazione;
- B. all'Ufficio procedimenti disciplinari/Collegio di disciplina, 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 all'Ispettorato del Dipartimento della 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 della normativa vigente.

La tutela del segnalante non può essere assicurata, e resta ferma la sua responsabilità, nel caso in cui la segnalazione configuri un'ipotesi di calunnia o di diffamazione ai sensi della normativa vigente.

Qualora, a seguito degli accertamenti interni, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e in ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura, saranno valutate azioni di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi a carico del segnalante.

10. LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dal soggetto ricevente, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

SISSA definisce con il presente protocollo il modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Una volta concluse le attività di gestione della segnalazione, il soggetto ricevente dovrà cancellare sia la segnalazione sia la relativa documentazione, al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione alla persona segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione. Potranno, invece, essere conservati gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro (ad esempio, procedimento disciplinare; trasmissione degli atti alle autorità competenti; ecc.) che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla segnalazione. Ciò in considerazione della circostanza che tali atti e documenti non contengono di regola riferimenti puntuali alla persona segnalante, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, co. 5, del d.lgs. n. 24/2023.

Sul sito web di SISSA sono pubblicate le informazioni ai sensi dell'art. 13-14 Reg. UE n. 679/2016, rese accessibili anche nel modulo di invio dei dati tramite canale di segnalazione scritto informatico.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e, se indicato in specifico atto organizzativo, dai membri dello staff di supporto alla gestione della segnalazione, autorizzati ai sensi dell'art. 2 quaterdecies D.Lgs. 196/2003.

Nel corso delle attività di accertamento il soggetto ricevente può condividere con altre funzioni dell'ente informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime. Nel caso in cui l'accesso al canale di segnalazione interno informatico sia mediato da dispositivi firewall o proxy, il titolare del trattamento deve garantire la non tracciabilità del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione anche mediante l'impiego di strumenti di anonimizzazione dei dati di navigazione (es. Accesso mediante rete TOR).

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.