

# **REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALA ILLECITI (WHISTLEBLOWING POLICY)**

## **Indice**

- Art. 1 Oggetto e Finalità del Regolamento
- Art. 2 Definizioni
- Art. 3 Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione (c.d. whistleblower)
- Art. 4 Oggetto della segnalazione
- Art. 5 Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione
- Art. 6 Contenuto della segnalazione
- Art. 7 Tempi della segnalazione
- Art. 8 Forme e modalità di segnalazione
- Art. 9 Gestione e verifica della segnalazione
- Art. 10 Personale di supporto
- Art. 11 Comunicazione esito segnalazione al whistleblower
- Art. 12 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e diritto di accesso
- Art. 13 Tutela del whistleblower e divieto di discriminazione nei suoi confronti
- Art. 14 Responsabilità del dipendente che segnala illeciti
- Art. 15 Obblighi del personale dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
- Art. 16 Sensibilizzazione e diffusione del regolamento

## **Art. 1**

### **Oggetto e finalità del Regolamento**

1. Il presente Regolamento è emanato in attuazione dell'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, del D.Lgs. 24/2023 recante l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, e del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici”

2. Il Regolamento è finalizzato a:

- a) promuovere all'interno dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia la cultura della legalità, intendendo la funzione del whistleblowing quale forma di collaborazione tra l'Ateneo ed il suo personale;
- b) incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- c) fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché sulle forme di tutela previste dall'ordinamento.

## **Art. 2**

### **Definizioni**

1. Il *whistleblower* è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

2. Il *whistleblowing* consiste nell'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni effettuate ai sensi del comma 1 del presente articolo.

3. Ai fini del presente Regolamento il concetto di corruzione è comprensivo delle 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, per sé o per altri, vantaggi privati.

## **Art. 3**

### **Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione (c.d. Whistleblower)**

1. Possono segnalare azioni/comportamenti e/o omissioni illecite cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro:

- professori e ricercatori, personale dirigenziale e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario;
- lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione, compresi dottorandi, assegnisti e iscritti alle Scuole di Specializzazione;
- lavoratori o collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore dell'Università;
- liberi professionisti e consulenti;

- volontari e i tirocinanti comunque denominati anche non retribuiti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

I “segnalanti” sono ritenuti tali anche quando i relativi rapporti giuridici non sono ancora iniziati o sono già terminati allorché le informazioni sugli illeciti sono state acquisite rispettivamente in fase precontrattuale o nel corso del rapporto nel frattempo terminato.

2. D’ora in avanti, con il termine dipendente si intende il suddetto elenco di soggetti.

#### **Art. 4**

##### **Oggetto della segnalazione**

1. Possono formare oggetto di segnalazione le azioni, i comportamenti e/o omissioni:

- a) poste in essere in violazione delle norme che disciplinano i reati contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale;
- b) poste in essere in violazione di norme volte alla tutela degli interessi finanziari dell’Unione Europea (appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione sicurezza nucleare; salute pubblica; protezione dei consumatori; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
- c) poste in essere in violazione dei codici di comportamento nazionale e/o aziendale o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- d) che configurino un abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- e) da cui venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite;
- f) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- g) suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di questa Università.

2. Le azioni/comportamenti e/o omissioni illecite segnalate devono necessariamente riguardare situazioni di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza “in ragione del rapporto di lavoro”.

#### **Art. 5**

##### **Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione**

La segnalazione non può in ogni caso avere ad oggetto rimozioni di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla normativa contrattuale generale.

I motivi che inducono il dipendente a segnalare eventuali illeciti sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

## **Art. 6**

### **Contenuto della segnalazione**

1. La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili per consentire di effettuare le dovute verifiche e/o accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nello specifico, la segnalazione deve contenere:

- a) le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- b) l'indicazione, con relativa descrizione, del fatto illecito attivo o omissivo da denunciare;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
- d) il nominativo/i di colui o coloro cui potrebbe essere presuntivamente imputato il fatto lesivo;
- e) ogni altra informazione utile per l'istruttoria finalizzata alla ricostruzione dei fatti segnalati, con facoltà per il segnalante di allegare documenti, file o altri elementi probatori a supporto della segnalazione.

2. Il RPCT prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e siano rese con dovizia di particolari; siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.)

## **Art. 7**

### **Tempi della segnalazione**

La segnalazione deve essere tempestiva, completa ed esaustiva, al fine di consentire un'immediata istruttoria da parte degli organi competenti dell'Università.

## **Art. 8**

### **Forme e modalità di segnalazione**

La segnalazione è presentata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) con una delle seguenti modalità:

- a) **in forma scritta**, mediante piattaforma informatica, accessibile alla pagina <https://unimore.whistleblowing.it/>, che utilizza protocolli di crittografia in grado di garantire il trasferimento sicuro dei dati al RPCT;
- b) **in forma scritta**, a mezzo posta ordinaria o posta interna, utilizzando l'apposito "modulo per la segnalazione di violazioni";
- c) **in forma orale**, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto e riservato con il RPCT da svolgersi entro un termine ragionevole e, comunque, non oltre 20 giorni di calendario dalla data in cui è stata formulata la richiesta. I contenuti della segnalazione resa oralmente sono accompagnati da una nota scritta, e sottoscritta dal segnalante.

## **Art. 9**

### **Gestione e verifica della segnalazione**

1. La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze riportate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

2. Il RPCT svolge un esame preliminare per valutare la ricevibilità e la manifesta infondatezza della segnalazione.

3. Una volta pervenuta la segnalazione, scritta o resa oralmente di persona, sarà compito del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione provvedere nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza:

a) alla protocollazione della segnalazione in apposito registro dandone comunicazione al segnalante entro 7 giorni;

b) all'apertura del relativo fascicolo al quale dovrà essere attribuito un numero/codice progressivo che corrisponderà al nominativo del segnalante di cui solo il Responsabile conoscerà l'identità (fatte salve le ipotesi di cui all'art. 10 del presente regolamento);

c) all'attivazione e conclusione della relativa istruttoria entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

4. Eventuali segnalazioni rese in via orale telefonicamente senza che il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione possa avere certezza dell'identità del segnalante, verranno considerate al pari di segnalazioni anonime.

5. Nel corso dell'istruttoria il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione potrà:

a) chiedere notizie agli uffici interessati;

b) acquisire ogni tipo di documentazione attinente all'oggetto della segnalazione;

c) ascoltare tutti i soggetti che possono fornire informazioni utili per l'accertamento dei fatti;

d) procedere all'audizione del segnalante, se richiesta da quest'ultimo e/o ritenuta necessaria dal Responsabile stesso.

5. Qualora dall'istruttoria emergano gravi indizi di fondatezza della segnalazione, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare, per quanto di competenza, l'esito dell'accertamento:

a) Al Rettore e al Responsabile della struttura di appartenenza, qualora la segnalazione non li riguardi direttamente o indirettamente;

b) all'Ufficio competente in relazione ai procedimenti disciplinari;

c) all'Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti ovvero all'A.N.AC..

6. In tutti i casi in cui la segnalazione risulti fondata, resta ferma la possibilità, per l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia di costituirsi parte civile nell'ambito del procedimento aperto nei confronti di un proprio dipendente che risulti aver posto in essere azioni, comportamenti e/o omissioni di cui all'art. 4, comma 1, del presente Regolamento.

## **Art. 10**

### **Personale di supporto**

1. Per l'espletamento dell'istruttoria o di parte di essa il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione potrà avvalersi di personale di supporto dallo stesso individuato attraverso proprio provvedimento.

2. Il personale di supporto è individuato tra soggetti che garantiscano indipendenza, imparzialità e assenza di conflitti di interesse e che abbiano ricevuto una formazione specifica in materia di gestione delle segnalazioni e tutela della riservatezza.
3. Il personale di supporto ha l'obbligo di astenersi in caso di conflitti di interessi, segnalando immediatamente la circostanza al RPCT.
4. L'attività istruttoria svolta dal personale di supporto dovrà essere trascritta in un verbale/relazione da trasmettere tempestivamente al RPCT.

#### **Art. 11**

##### **Comunicazione esito segnalazione al whistleblower**

Al termine della procedura il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione procederà a dare comunicazione al whistleblower dell'esito della propria segnalazione.

#### **Art. 12**

##### **Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e diritto di accesso**

1. Nella fase di gestione e verifica della segnalazione nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto cui si riferiscono i fatti oggetto della segnalazione, l'identità del whistleblower, unitamente agli elementi dai quali possa essere indirettamente ricavata, è protetta, anche nei rapporti con i terzi cui l'Università dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

2. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e tutti coloro che sono stati delegati dal Responsabile nell'espletamento dell'attività istruttoria devono, pertanto, garantire il rispetto dell'anonimato del soggetto segnalante. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare nonché delle ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dal codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, 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.

4. Al fine di tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, il documento, inteso quale atto di segnalazione, è sottratto all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e s.m.i., ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) e comma 2.

È inoltre sottratto al diritto di accesso civico generalizzato, di cui al D.Lgs. 33/2013.

### **Art. 13**

#### **Tutela del whistleblower e divieto di ritorsione nei suoi confronti**

1. A fronte delle norme contenute negli artt. 16 e ss del D.lgs 10 marzo 2023 n. 24, in materia di tutela del dipendente pubblico che effettua la segnalazione di condotte illecite, l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia si impegna a:

- tutelare e garantire l'integrità della posizione professionale e reddituale del dipendente che segnala illeciti;

- vigilare e reprimere le ritorsioni o le misure discriminatorie da parte di colleghi o superiori nei confronti del dipendente che segnala illeciti. Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante un danno ingiusto. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di azione che determini condizioni di lavoro intollerabili quali il demansionamento, il trasferimento, le mancate promozioni, il mobbing e qualsiasi altra azione od omissione che incida negativamente sulla sfera lavorativa del dipendente, posta in essere in conseguenza della segnalazione operata.

2. 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 per la Prevenzione della Corruzione.

3. A seguito della segnalazione del dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione 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. Nell'ambito di tale procedimento amministrativo si presume che gli atti/omissioni vietati di cui al comma 1 siano stati posti in essere a causa della segnalazione.

4. Entro 60 giorni dal momento in cui viene investito della questione il Dirigente riferisce al Responsabile della Prevenzione della Corruzione circa le verifiche operate e i provvedimenti assunti.

5. Le tutele di cui al presente articolo sono garantite anche:

- a) ai facilitatori;

- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

6. Le tutele di cui al presente articolo e all'art.12 non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o

diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

#### **Art. 14**

##### **Responsabilità del dipendente che segnala illeciti**

La procedura di cui all'art. 8 e le forme di tutela di cui agli articoli 12 e 13, lasciano impregiudicata la responsabilità penale, disciplinare e risarcitoria del dipendente che segnala illeciti nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368 e 595 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 procedura di cui al presente Regolamento, 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 strumentalizzazione dell'Istituto oggetto del presente Regolamento.

#### **Art. 15**

##### **Obblighi del personale dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia**

1. Tutto il personale dipendente dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia è tenuto a garantire la massima collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e/o ai soggetti dallo stesso delegati nell'espletamento dell'attività istruttoria, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della procedura e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria.
2. Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e dai soggetti dallo stesso delegati ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità Giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

#### **Art. 16**

##### **Diffusione del regolamento**

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione avrà il compito di assicurare la diffusione del presente Regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet dell'Università.