



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA
IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Verona, 4 settembre 2015

Prot. n. 56410

TIT IV/3

Al Magnifico Rettore
Ai Componenti il Consiglio di Amministrazione
Ai Componenti il Senato Accademico
Al Prorettore
Ai Delegati del Rettore
Al Collegio dei Revisori dei Conti
Ai Componenti il Nucleo di Valutazione
Ai Direttori di Dipartimento
Ai Direttori dei Centri
Ai Direttori delle Biblioteche
Ai Dirigenti
Ai Responsabili degli Uffici di Staff
A tutto il Personale Docente
A tutto il Personale Tecnico-Amministrativo
Ai Componenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie
Ai Rappresentanti Sindacali Territoriali

OGGETTO: Disposizioni attuative dell'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001, recante norme in materia di "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (cd. *whistleblower*)

QUADRO NORMATIVO

- ❑ [Legge 6 novembre 2012, n. 190](#), recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, articolo 1, comma 51;
- ❑ [Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, articolo 54 bis;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- ❑ [Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62](#), Regolamento recante Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, articolo 13, comma 8;
- ❑ [Legge 7 agosto 1990, n. 241](#), recante Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi, Capo IV, articoli 22 e seguenti: Accesso ai documenti amministrativi;
- ❑ [Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196](#), Codice in materia di protezione dei dati personali;
- ❑ [Piano Nazionale Anticorruzione](#), predisposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, e approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera 11 settembre 2013, n. 72;
- ❑ [Determinazione dell'ANAC 28 aprile 2015, n. 6](#), recante Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*);
- ❑ [Piano di Prevenzione della Corruzione 2014-2016, comprensivo del Programma per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016](#), approvato dal Consiglio d'Amministrazione dell'Università degli Studi di Verona nella seduta del 30 gennaio 2015, sezione < [Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito \(*whistleblower*\)](#) >.

PREMESSA

L'articolo 1, comma 51, della Legge n. 190/2012 ha introdotto, nell'ambito delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 165/2001, l'articolo 54 bis, che tutela il dipendente che segnala gli illeciti di cui sia venuto a conoscenza in relazione al servizio prestato, che prevede:

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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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.

I suddetti principi sono stati, altresì, richiamati anche dall'articolo 13, comma 8, del Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, adottato con D.P.R. n. 62/2013, per il quale il Dirigente, nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rivelata la sua identità nel procedimento disciplinare.

Quindi, con delibera del Consiglio d'Amministrazione del 30 gennaio 2015, l'Università di Verona ha adottato il Piano di Prevenzione della Corruzione 2014-2016, comprensivo del Programma per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 che, in paragrafo dedicato, ha specificato le tutele riservate al dipendente che segnala illeciti (*whistleblower*).

Infine, con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha emanato Linee guida cui debbono attenersi le amministrazioni pubbliche nella gestione delle segnalazioni di illeciti e per la tutela del c.d. *whistleblower*.

Conseguentemente, l'Università di Verona è tenuta ad adottare specifiche direttive in materia, ed in particolare:

- la tutela del dipendente che effettua segnalazioni si pone quale strumento di primaria importanza;
- l'Amministrazione deve individuare specifiche misure di tutela e protezione della figura del *whistleblower* attraverso direttive e note di istruzione rivolte a tutti i Responsabili di Strutture;
- la violazione degli oneri di riservatezza comporta, a carico dei trasgressori, responsabilità



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

disciplinare con l'applicazione delle conseguenti sanzioni, fatta salva l'eventuale ulteriore responsabilità civile o penale del contravventore;

- al segnalatore viene garantito, nelle fasi iniziali dell'istruttoria, l'anonimato e, laddove ne sia reso noto il nome per necessità della procedura, è assicurata allo stesso adeguata tutela contro ogni tipo di discriminazione;
- il segnalatore che ritenga essere oggetto di discriminazione può darne comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

DESTINATARI

Le presenti disposizioni si applicano a tutti i dipendenti dell'Ateneo: personale docente, ricercatori, assegnisti di ricerca, collaboratori ed esperti linguistici, personale tecnico-amministrativo.

OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Sono meritevoli di tutela le segnalazioni aventi ad oggetto:

- delitti contro la pubblica amministrazione di cui al [Libro II, Titolo II, Capo I del Codice Penale](#);
- fattispecie in cui si riscontri l'abuso da parte del soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- fattispecie, anche non penalmente rilevanti, in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'Università a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*;
- violazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ateneo;
- comportamenti suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ateneo.

Come espressamente previsto dall'articolo 54 bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001, in nessun caso



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

sono meritevoli di tutela le segnalazioni che integrano un'ipotesi di reato di calunnia¹ o di diffamazione² o che danno luogo a responsabilità extracontrattuale³.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

In via di principio non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. In questa prospettiva è opportuno 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.

Le segnalazioni non possono riguardare lamentele di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi, disciplinate da altre procedure.

Possono costituire oggetto di segnalazione anche situazioni di illecito a carico di collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Università.

In caso di trasferimento, comando, distacco o situazioni analoghe del dipendente presso un'altra pubblica 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'amministrazione

¹ **Art. 368 C.P. – Calunnia** > *Chiunque, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'autorità giudiziaria o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne o alla Corte penale internazionale, incolpa di un reato taluno che egli sa innocente, ovvero simula a carico di lui le tracce di un reato, è punito con la reclusione da due a sei anni. La pena è aumentata se s'incolpa taluno di un reato pel quale la legge stabilisce la pena della reclusione superiore nel massimo a dieci anni, o un'altra pena più grave. La reclusione è da quattro a dodici anni, se dal fatto deriva una condanna alla reclusione superiore a cinque anni; è da sei a venti anni, se dal fatto deriva una condanna all'ergastolo.*

² **Art. 595 C.P. – Diffamazione** > *Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a euro 1.032. Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a euro 2.065. Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore a euro 516. Se l'offesa è recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza o ad una autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate.*

³ **Art. 2043 C.C. – Risarcimento per fatto illecito** > *Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono, indirizzandola al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, o all'ANAC.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il dipendente che effettua la segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili a procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

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

- a. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione, qualifica o funzione svolta nell'ambito dell'Università;
- b. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- d. se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Il dipendente che intenda segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro con l'Università, può inviare una segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che la gestisce e verifica la fondatezza delle circostanze in essa rappresentate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione o da parte di suoi collaboratori, coinvolti nella disamina delle segnalazioni, determina responsabilità disciplinare ed eventuale responsabilità penale e civile.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi lo stesso Responsabile della Prevenzione della Corruzione,



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

il dipendente potrà inviare la segnalazione all'ANAC, utilizzando [l'apposito modulo presente sul sito dell'Autorità](#), alla casella di posta elettronica: whistleblowing@anticorruzione.it⁴.

Il dipendente potrà procedere alla segnalazione compilando e sottoscrivendo il Modello di denuncia degli illeciti (Allegato 1), presente nel sito istituzionale d'Ateneo, reperibile dalla sezione [Amministrazione Trasparente](#), sottosezione [Altri contenuti - Corruzione](#) (o direttamente alla web page [Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblowing](#)) ed inviandolo alla casella di posta elettronica: whistleblowing@ateneo.univr.it.

Nel caso in cui la segnalazione risulterà manifestamente infondata il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza ne disporrà l'archiviazione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, competente a svolgere una prima istruttoria, qualora il fatto segnalato risulti non manifestamente infondato, inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti – anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- il Responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto, per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato, nonché per eventuali profili di responsabilità disciplinare di competenza;
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari per l'avvio della relativa azione, nel caso in cui la commissione dell'illecito sia ascrivibile al personale tecnico-amministrativo;
- il Collegio di Disciplina o la Commissione di Garanzia, affinché assumano i relativi provvedimenti, nel caso in cui la commissione dell'illecito sia ascrivibile al personale docente;
- il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), nel caso la segnalazione concerna le competenze di tale organo d'Ateneo;
- l'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti e l'ANAC, per i profili di rispettiva competenza;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica.

⁴ Modalità di raccolta delle segnalazioni in linea con la raccomandazione di cui al Piano Nazionale Anticorruzione, paragrafo 3.1.11: *“La gestione delle segnalazioni attraverso il sistema informatico ha il vantaggio di non esporre il segnalante alla presenza fisica dell'ufficio ricevente e consente di “convogliare” le segnalazioni soltanto al corretto destinatario, preventivamente individuato in base alla competenza, evitando la diffusione di notizie delicate”*.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

In ogni caso, resta ferma la disciplina dei rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, come normata dall'art. 55-ter del D. Lgs n. 165/2001, tale per cui il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale⁵.

Le istruttorie relative alle segnalazioni ricevute saranno definite, di norma, entro 120 giorni dalla ricezione delle medesime.

Solo alla scadenza del predetto termine, il segnalante potrà chiedere informazioni circa lo stato di avanzamento della segnalazione, utilizzando l'indirizzo di posta elettronica: whistleblowing@ateneo.univr.it.

Nell'ipotesi in cui la segnalazione venga trasmessa ad un soggetto non competente, lo stesso deve immediatamente trasmetterla al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, inviando direttamente, a mezzo della propria posta personale, copia della segnalazione ricevuta al seguente indirizzo di posta elettronica: whistleblowing@ateneo.univr.it.

⁵ **D. Lgs. 165/2001, art. 55-ter - Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale** > 1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente. 2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale. 3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa. 4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Resta ferma 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 corruzione⁶.

In ogni caso il dipendente che segnala condotte illecite sarà tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

GESTIONE RISERVATA DELLE SEGNALAZIONI

L'identità del *whistleblower* viene protetta sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva, salvi i casi di responsabilità penale per calunnia o diffamazione o di responsabilità civile extracontrattuale, accertati con sentenza di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

L'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso espresso, neanche nel caso in cui venga avviato un procedimento disciplinare nei confronti del segnalato, nel caso in cui il

⁶ **Art. 331 C.P.P. - Denuncia da parte di pubblici ufficiali e incaricati di un pubblico servizio** > 1. Salvo quanto stabilito dall'articolo 347, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di un reato perseguibile di ufficio, devono farne denuncia per iscritto, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuito. 2. La denuncia è presentata o trasmessa senza ritardo al pubblico ministero o a un ufficiale di polizia giudiziaria. 3. Quando più persone sono obbligate alla denuncia per il medesimo fatto, esse possono anche redigere e sottoscrivere un unico atto. 4. Se, nel corso di un procedimento civile o amministrativo, emerge un fatto nel quale si può configurare un reato perseguibile di ufficio, l'autorità che procede redige e trasmette senza ritardo la denuncia al pubblico ministero.

Art. 361 C.P. – Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale > Il pubblico ufficiale, il quale omette o ritarda di denunciare all'Autorità giudiziaria, o ad un'altra Autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, un reato di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni, è punito con la multa da euro 30 a euro 516. [...] Le disposizioni precedenti non si applicano se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa.

Art. 362 C.P. – Omessa denuncia da parte di un incaricato di pubblico servizio > L'incaricato di un pubblico servizio, che omette o ritarda di denunciare all'Autorità indicata nell'articolo precedente un reato del quale abbia avuto notizia nell'esercizio o a causa del servizio, è punito con la multa fino a euro 103. Tale disposizione non si applica se si tratta di un reato punibile a querela della persona offesa [...].



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

procedimento disciplinare sia fondato su accertamenti ulteriori e distinti rispetto alla segnalazione. Nel caso in cui, però, il procedimento disciplinare sia fondato unicamente sulla segnalazione del whistleblower, l'identità del medesimo potrà essere rivelata, qualora la conoscenza della sua identità sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Spetta al Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari 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 nel caso di diniego, la scelta deve essere adeguatamente motivata, come peraltro previsto dalla Legge 241/1990.

È opportuno, pertanto, che anche il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari venga a conoscenza del nominativo del segnalante solamente quando il soggetto interessato chieda che sia resa nota l'identità dello stesso per la sua difesa.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 241/1990, così come disposto dall'articolo 54 bis, comma 4, del D. Lgs n. 165/01.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'articolo 24, comma 1, lettera a), della Legge 241/1990.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nonché tutti gli altri soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni, si intendono altresì < Incaricati del trattamento dei dati personali > secondo le disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. n. 196/2003) e sono tenuti alla cura dell'anonimato del segnalante ed alla trattazione della segnalazione:

- in osservanza dei criteri di riservatezza;
- nel pieno rispetto delle misure di sicurezza, custodendo e controllando i dati oggetto di trattamento in modo da evitare rischi, anche accidentali, di distruzione, perdita, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito.

Gravano sul Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nonché su tutti gli altri soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni, gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il Responsabile della Prevenzione della



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Corruzione, nonché tutti gli altri soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni.

La violazione di tali doveri è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione rende conto, con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero delle segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della Relazione annuale di cui all'articolo 1, comma 14, della Legge n. 190/12.

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI MISURE DISCRIMINATORIE

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne notizia circostanziata direttamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

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 lavoratori afferenti all'Ateneo.

La comunicazione deve essere effettuata per iscritto e fatta pervenire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, di norma, tramite invio alla casella di posta elettronica: whistleblowing@ateneo.univr.it.

Modalità alternative per formalizzare la segnalazione sono:

- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna: in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario l'utilizzo di una busta chiusa che rechi all'esterno, ben visibile, la dicitura < Riservata Personale >;
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, con il supporto di un suo stretto collaboratore.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA
IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza deve avviare l'istruttoria e gestire la segnalazione secondo le modalità indicate al precedente paragrafo < Procedura di segnalazione di illeciti >.

Il dipendente discriminato, potrà, per la tutela dei propri interessi, anche agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione.

SEGNALAZIONI ANONIME

La tutela del *whistleblower* si applica in caso di segnalazioni provenienti da dipendenti individuabili e riconoscibili.

Segnalazioni anonime non saranno trattate, fatto salvo il dovere dell'amministrazione di prendere in considerazione anche segnalazioni anonime ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e con dovizia di particolari tali da far emergere fatti e situazioni collegabili a contesti determinati.

Il Direttore Generale
Responsabile per la Prevenzione della Corruzione



(Dr Giulio Coggiola Pittoni)

ALLEGATO 1: MODELLO DI DENUNCIA DEGLI ILLECITI

[Link alle pagine web Attivi](#)