

## Protocollo per la segnalazione di condotte illecite (Whistleblowing policy)

### 1. Premessa

L'Università di Padova è fermamente impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

Il presente Protocollo sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro sano caratterizzato da senso di appartenenza e legalità tutelando il dipendente dell'Ateneo che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- dare attuazione alla Legge 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) che invita la pubblica amministrazione a dotarsi di una regolamentazione che consenta ai dipendenti di segnalare fatti, atti, irregolarità e violazioni di norme interne in applicazione dell'art. 54 bis del D.lgs. n. 165 del 2001.

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, il presente protocollo individua linee di condotta operative tese a tutelare il dipendente dell'Università di Padova che segnali eventuali condotte illecite.

### 2. Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati a danno dell'interesse pubblico.

Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. L'ANAC, tuttavia, con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 pubblicata in G.U. il 14 maggio 2015 dichiara: "le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione [...] ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti,

irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro”.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano, anche alternativamente:

- a) Penalmente rilevanti;
- b) Poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni dell'Ateneo sanzionabili in via disciplinare;
- c) Suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Ateneo;
- d) Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ateneo;
- e) Suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, e/o di arrecare un danno all'ambiente.

### **3. Contenuto della segnalazione**

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Ateneo;
- b) una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- e) se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- f) se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate e quindi non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti. Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato saranno, comunque, sottoposte ad una attenta valutazione.

#### **4. Modalità e gestione della segnalazione**

La segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità:

- invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'Ateneo. A questo indirizzo avranno accesso esclusivamente il Magnifico Rettore, il Prorettore Vicario e il Direttore Generale;
- invio di lettera in doppia busta chiusa inviata al Servizio Archivio generale di Ateneo mediante il servizio postale o tramite posta interna indirizzata alternativamente o congiuntamente a Magnifico Rettore, Prorettore Vicario, Direttore Generale.

Nel caso di invio a mezzo lettera la segnalazione deve recare all'esterno la dicitura "riservata/personale".

All'atto del ricevimento della segnalazione i dati identificativi del segnalante saranno secretati per tutta la durata del procedimento. Ai segnalanti è garantito l'anonimato e l'identità potrà essere rivelata solo ed esclusivamente nei casi previsti al successivo art. 6. La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni all'amministrazione dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.

#### **5. Valutazione delle segnalazioni ricevute**

Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno.

Il Direttore Generale deve, nel rispetto della riservatezza e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture dell'Ateneo e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Ateneo.

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

Il Direttore Generale comunicherà al segnalante in modo sintetico e tempestivo le deliberazioni prese a seguito della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, il Direttore Generale provvederà alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito, a: 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente; 2) comunicare l'esito al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione, affinché prenda i provvedimenti opportuni inclusa l'eventuale azione disciplinare; 3) comunicare l'esito dell'accertamento al Rettore per i provvedimenti necessari a tutela dell'Ateneo.

## **6. Tutela del segnalante**

### **1) Tutela dell'anonimato**

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia *assolutamente necessaria* alla difesa del segnalato. Il Direttore Generale autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora l'Ufficio disciplinare ne abbia accertato l'assoluta necessità per la difesa del segnalato.

### **2) Sottrazione della segnalazione al diritto di accesso**

La segnalazione non è soggetta al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modifiche. L'anonimato non è opponibile all'autorità giudiziaria; tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.

### **3) Divieto di discriminazione**

Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni che determinino condizioni di lavoro inaccettabili. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare il Direttore Generale il quale provvederà, ove confermato, a ripristinare le normali condizioni di lavoro.

## **7. Responsabilità del segnalante**

Il presente protocollo lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni caluniose o diffamatorie.

La tutela del whistleblower non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

## **8. Comunicazione e monitoraggio**

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate con cadenza semestrale al Magnifico Rettore.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la mappatura dei rischi del Piano di prevenzione della corruzione dell'Ateneo.