

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

REGOLAMENTO INERENTE LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA ILLECITI (C.d. WHISTLEBLOWER)

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

1. L'Università degli Studi di Parma, al fine di favorire l'emersione dei casi di corruzione o di altre fattispecie di malfunzionamento nell'Amministrazione, in conformità a quanto previsto dall'articolo 54 bis del D.lgs. n. 165/2001, così come modificato dalla Legge n. 190/2012, e quale misura di prevenzione della corruzione prevista dal Piano triennale della prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) di Ateneo per il triennio 2014/2016, adotta una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni relative a fatti corruttivi o condotte illecite che interessano le attività istituzionali.
2. Le disposizioni contenute nel presente regolamento si applicano a tutti i dipendenti e ai collaboratori a qualsiasi titolo con l'Ateneo.

Art. 2

Oggetto e modalità di segnalazione

1. Ai sensi del presente regolamento sono considerate rilevanti, oltre alle segnalazioni di eventi che integrano fattispecie di reato, anche tutte le altre comunicazioni con cui vengono riferiti atti o comportamenti, anche omissivi, contrari a leggi, regolamenti anche interni dell'Amministrazione, compreso il Codice di Comportamento e Codice Etico, nonché episodi o situazioni di scorretta azione amministrativa o un improprio svolgimento dei compiti istituzionali da parte del personale dell'Ateneo.
2. La segnalazione dovrà essere effettuata compilando l'apposito modulo pubblicato sul sito istituzionale di Ateneo da trasmettere all'indirizzo e-mail appositamente istituito per la ricezione delle segnalazioni di cui al successivo articolo 3.
3. Al fine di evitare l'improcedibilità delle operazioni di accertamento, la segnalazione dovrà essere completa nei seguenti elementi:
 - nome e cognome del soggetto che effettua la segnalazione ("segnalante") oltre ai propri dati di contatto;
 - descrizione dei principali elementi di fatto relativi alla situazione a cui essa si riferisce (es. data e luogo o periodo di riferimento, tipologia di illecito commesso);
 - indicazione delle generalità dell'autore/autori del fatto se conosciuti, e in caso contrario, ogni altro elemento idoneo a una loro identificazione.
4. Al fine di agevolare l'istruttoria delle operazioni di accertamento a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, dovranno essere indicati altresì i nominativi di eventuali testimoni se conosciuti o ogni altro elemento idoneo alla loro identificazione, ed allegata l'eventuale documentazione di cui si è in possesso e che possa essere utile a dimostrare l'accaduto.
5. L'amministrazione prenderà in considerazione anche segnalazioni anonime, ma solo ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari che siano tali 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.).

6. Per le segnalazioni che riguardano rimostranze di carattere personale del segnalante o possibili situazioni di disagio lavorativo che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi (es. Comitato Unico di Garanzia) (vedi modulo di segnalazione nota n. 2).

7. Nel caso di segnalazioni aventi ad oggetto la denuncia di molestie sessuali, morali e atti discriminatori di cui all'art. 10 del Codice Etico la persona molestata dovrà procedere come previsto dal successivo art. 11 del Codice stesso.

Art. 3

Sistema di segnalazione

1. L'università degli Studi di Parma istituisce un apposito indirizzo di posta elettronica volto a ricevere le segnalazioni dei soggetti di cui all'art. 1 che intendono segnalare fatti corruttivi o condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio lavoro, monitorato esclusivamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione, il quale ricevuta la comunicazione assumerà le iniziative previste nel presente regolamento.

2. L'Amministrazione rende noto l'indirizzo di posta elettronica tramite pubblicazione sul sito istituzionale di Ateneo nella sottosezione dell'amministrazione trasparente "Altri contenuti - Corruzione" dove è altresì reperibile l'apposito modulo conforme al modello reso disponibile dall'A.N.AC., che dovrà essere utilizzato per effettuare le segnalazioni.

Art. 4

Gestione delle segnalazioni e tutela dell'identità del segnalante

1. Ai segnalanti è garantito l'anonimato e la loro identità potrà essere rivelata solo nei casi previsti al successivo art. 6.

2. A tal fine, all'atto del ricevimento delle segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà alla copertura dei dati identificativi del segnalante prima di trasmetterla all'ufficio protocollo.

3. Qualora la segnalazione, anziché essere trasmessa attraverso l'indirizzo appositamente istituito a norma dell'art. 3, venga indirizzata al responsabile gerarchico, quest'ultimo dovrà tempestivamente a trasmetterla al Responsabile della prevenzione della corruzione, fatti salvi i casi di provvedimenti disciplinari di sua competenza per i quali si occuperà direttamente della gestione della segnalazione adottando le misure necessarie per tutelare l'identità del segnalante descritte al comma 2, inviando comunque copia della segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

4. Altresì, nel caso di segnalazioni pervenute all'Ufficio protocollo, il personale addetto provvederà a protocollare la segnalazione applicando l'apposita procedura di tutela dei dati già in uso nell'applicativo del protocollo informatico, ed in ogni caso, ne invierà copia al Responsabile della prevenzione della corruzione.

5. Tale sistema mira ad assicurare che l'identità sia conosciuta solo da un numero ristretto di persone coincidente con i soggetti riceventi le segnalazioni.

6. La misura della tutela dell'anonimato prevista dal presente articolo si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili ed essa non è sinonimo

di accettazione di segnalazione anonima, la quale potrà avere rilevanza solo qualora presenti gli elementi indicati nel comma 5 dell'articolo 2.

Art. 5

Obbligo di riservatezza

1. È previsto per chiunque venga a conoscenza di segnalazioni di fatti corruttivi o denunce di illecito, oltre che per coloro che sono direttamente coinvolti nella gestione dei relativi procedimenti, l'obbligo di riservatezza in relazione ai dati o informazioni che possono ricondurre l'identità del segnalante, la quale dovrà essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, fatte salve le comunicazioni che per legge debbono essere effettuate.
2. La violazione di tale obbligo comporta violazione dei doveri d'ufficio.

Art. 6

Sottrazione al diritto di accesso

1. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.
2. 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 suddetta legge.

Art. 7

Casi in cui l'identità del segnalante può essere rivelata

1. Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato soltanto nei seguenti casi:
 - consenso del segnalante;
 - la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
2. Tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.
3. Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

Art. 8

Tutela del segnalatore da eventuali conseguenze pregiudizievoli

1. Il segnalante la cui identità sia stata disvelata, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile, 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. Per misure discriminatorie si intendono azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

3. 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, il quale valutata la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto, effettua la segnalazione di quanto accaduto:

- al dirigente di afferenza del dipendente che ha operato la discriminazione affinché valuti 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 e all'U.P.D., per i procedimenti di eventuale propria competenza, affinché valuti la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,
- al Rettore e al Collegio di disciplina per fatti riconducibili al personale docente;
- all'Ufficio del contenzioso dell'Ateneo per le valutazioni previste dall'allegato 1 B. 12.2 al P.N.A.;
- all'Ispettorato della funzione pubblica affinché valuti la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

4. Il dipendente può dare altresì notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione, nonché al Comitato Unico di Garanzia, i quali devono riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione.

5. Sono fatti salvi, gli ordinari mezzi di tutela che il dipendente può azionare in sede giudiziaria.

Art. 9

La responsabilità del segnalante

1. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del "segnalante" nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.
2. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali per esempio 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 della presente procedura.
3. In tal caso, venendo meno il diritto all'anonimato del segnalante, si provvederà ad informare il "denunciato" per eventuali conseguenti procedure da intraprendere.

Art. 10

Revisione della procedura di segnalazione

1. La procedura utilizzata deve essere sottoposta a revisione periodica per verificare possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti.