

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

1. Fonte normativa e natura dell'istituto

L'art. 1, c. 51, della L. n. 190/2012 (cd. "Legge anticorruzione") ha inserito, nell'ambito del D.Lgs. n. 165/2001, un nuovo articolo, il 54-*bis*, successivamente modificato e integrato dalla L. n. 179/2017, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano una misura finalizzata a favorire l'emersione di fatti illeciti nell'ambiente di lavoro.

Tale istituto, noto nei paesi anglosassoni come "*whistleblowing*", consiste nella possibilità di segnalare, agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico all'interno di un percorso garantito.

La segnalazione di illecito, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso il quale il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

2. Scopo e finalità della procedura

Con la presente procedura si vogliono fornire chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni e illustrare le forme di tutela previste dall'ordinamento nazionale.

3. Destinatari

La presente procedura è destinata al personale docente e ricercatore, al personale dirigente e tecnico-amministrativo e ai Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) dell'Università Ca' Foscari Venezia e, con l'esclusione delle tutele previste dall'art. 54-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001 come le discriminazioni, ai consulenti e ai collaboratori a qualsiasi titolo, agli studenti, nonché ai collaboratori delle imprese fornitrici dell'Ateneo.

4. Oggetto della segnalazione

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*. Possono essere oggetto di segnalazione i comportamenti implicanti rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico che riguardano situazioni di cui il dipendente sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie mansioni, seppur in modo causale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, consistenti in o relative a:

- corruzione e abuso di potere;
- mala gestione delle risorse pubbliche e danno erariale;
- incarichi e nomine illegittime;
- appalti illegittimi;
- concorsi illegittimi;
- conflitto di interessi;
- violazioni del codice di comportamento o di altre disposizioni rilevanti sul piano disciplinare;

- danno all'immagine dell'Ateneo;
- violazioni delle norme ambientali o di sicurezza sul lavoro;
- mancata attuazione della disciplina anticorruzione;
- adozione di misure discriminatorie.

Va comunque sottolineato che l'istituto in questione non riguarda doglianze, 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 dell'Area Risorse Umane, del Comitato Unico di Garanzia o di altri soggetti competenti.

5. Contenuto delle segnalazioni

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

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

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

Le segnalazioni anonime, ossia prive di elementi che consentano di identificare il relativo autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente protocollo, verranno prese in considerazione solo ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in modo da far emergere fatti e situazioni connessi a contesti determinati (ad esempio, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc...)¹. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

6. Modalità e destinatari della segnalazione

La segnalazione è indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di Ateneo e può essere inoltrata con le seguenti modalità:

- a) tramite compilazione di un *form* su apposita procedura *web* dotata di strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione; in tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che ne garantirà la riservatezza fatti salvi i casi in cui non sia opponibile per legge;
- b) a mezzo del servizio postale esterno o interno, tramite anche la compilazione di apposito modulo messo a disposizione dall'Ateneo e reperibile sul sito internet istituzionale all'interno della

¹ "Naturalmente la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come «dipendente pubblico che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile. In sostanza, la *ratio* della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili." Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, parte II, punto 2.

sottosezione “Altri contenuti” / “Whistleblowing - segnalazione di condotte illecite” della sezione Amministrazione Trasparente; 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 dell’Università Ca’ Foscari Venezia - riservata/personale”, con indirizzo Dorsoduro, n. 3246, 30123 Venezia (VE);

- c) attraverso una dichiarazione a voce che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) trascrive in un verbale.

7. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), ricevuta la segnalazione, provvederà a protocollarla in via riservata all’interno dell’applicativo del protocollo informatico. La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate esclusivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), 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 Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- informare i vertici dell’Ateneo per le azioni conseguenti da porre in essere qualora si rendessero necessarie per tutelare l’Amministrazione;
- presentare denuncia all’autorità giudiziaria competente;
- comunicare l’esito dell’accertamento al Responsabile dell’Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) o del 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.

8. Forme di tutela del *whistleblower* (ai sensi dell’art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)

A. Obblighi di riservatezza sull’identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

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. 2.043 del codice civile e delle ipotesi in cui l’anonimato non sia opponibile per legge (ad esempio, indagini penali, tributarie o amministrative e ispezioni di organi di controllo), l’identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

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 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 quanto concerne, in particolare, l’ambito del procedimento disciplinare, l’identità del segnalante può essere rivelata all’autorità disciplinare e all’accusato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;

- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Il Presidente del Collegio di Disciplina o il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, d'intesa con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), valuterà, su richiesta dell'interessato, se ricorrano le condizioni di indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della propria difesa.

Il Presidente del Collegio di Disciplina o il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari è tenuto 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 L. n. 241/1990.

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, c. 1, lett. a), della L. n. 241/1990.

B. Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

Nei confronti del segnalante, 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 e 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 dell'Ateneo.

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 (RPCT), che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- 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;
- all'Ufficio Procedimenti Disciplinari o al 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. Responsabilità del *whistleblower*

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2.043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, 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 della presente procedura.