



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Prot. n. 174320

DECRETO RETTORALE N. 643/2018

IL R E T T O R E

VISTA la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” ;

VISTO l’art. 54bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTA la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 adottata dall’A.N.A.C. rubricata “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)”;

VISTO il Regolamento per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*whistleblowing policy*) emanato dall’Ateneo con DR 178/2017 prot. 68748 del 24.05.2017;

VISTA la Legge 179/2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” che ha, tra l’altro, modificato l’art. 54bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTE la delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.09.2018 e la delibera del Senato Accademico del 16.10.2018, con le quali sono state approvate le modifiche al “Regolamento per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”

D E C R E T A

E’ modificato il **Regolamento per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*whistleblowing policy*)** come allegato al presente Decreto.

Il presente decreto verrà pubblicato sul sito web di Ateneo ed entrerà in vigore decorsi 15 giorni dalla sua pubblicazione. Detta pubblicazione costituisce pubblicazione all’Albo di Ateneo ai sensi della Legge 18 giugno 2009, n. 69, art. 32.

Modena,

IL RETTORE

Prof. Angelo Oreste ANDRISANO  
F.to A.O. Andrisano



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

**REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE  
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 Modalità attraverso cui procedere alla 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", che ha introdotto l'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, 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 il dipendente pubblico che segnala illeciti cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.
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)**

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

- i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e tutti i soggetti che svolgono attività lavorativa per l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

## **Art. 4**

### **Oggetto della segnalazione**

1. Possono formare oggetto di segnalazione le azioni/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 dei codici di comportamento nazionale e/o aziendale o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
  - c) che configurino un abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;



- d) da cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite;
  - e) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
  - f) suscettibili di arrecare un pregiudizio d'immagine a 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 avere ad oggetto rimostranze 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.

### **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.
2. L'amministrazione 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.). L'invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento avviene, comunque, attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni oggetto del presente Regolamento. Le segnalazioni anonime, che pure nei casi suindicati possono essere oggetto di considerazione da parte del Responsabile della Prevenzione della corruzione, non rientrano direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, di cui al presente Regolamento.

### **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**

#### **Modalità attraverso cui procedere alla segnalazione**

1. Ogni segnalazione deve essere tassativamente resa secondo il modello predisposto da questa Amministrazione e messo a disposizione sul sito internet UNIMORE (scaricabile in formato word), con puntuale rispetto delle istruzioni riportate sul modello stesso. A tal fine, l'Università ha predisposto, all'interno del proprio sito internet individuabile all'indirizzo <http://www.unimore.it>, un'area dedicata denominata "Amministrazione Trasparente" nell'ambito della quale, alla Sezione "Altri contenuti" è possibile scaricare il modello di cui sopra e provvedere all'acquisizione delle relative informazioni.
2. Una volta compilato l'apposito modulo, la segnalazione può essere presentata:
  - mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione: [whistleblowing@unimore.it](mailto:whistleblowing@unimore.it) ;
  - a mezzo posta interna. Qualora la segnalazione venga trasmessa per posta interna, deve essere contenuta in busta sigillata indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, recante la scritta in evidenza "RISERVATA". Detta busta dovrà essere a sua volta chiusa in una busta ulteriore da inviare all'ufficio protocollo, che, dopo aver provveduto ad assegnare alla busta chiusa e ad apporre sulla stessa un numero di protocollo, provvederà a trasmetterla al Responsabile della prevenzione della corruzione. Quest'ultimo sarà provvisto di un registro sul quale provvederà ad annotare l'identità del segnalante corrispondente al numero di protocollo riportato sulla busta contenente la segnalazione. Lo stesso numero di protocollo sarà riportato – da parte del Responsabile della Prevenzione della corruzione - su tutta la documentazione relativa alla segnalazione, compresa la segnalazione stessa, avendo cura di eliminare dalla documentazione qualsiasi elemento relativo all'identità del 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. Una volta pervenuta la segnalazione sarà compito del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione provvedere – entro 120 giorni dal ricevimento della segnalazione stessa - nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza:
  - a) alla protocollazione della segnalazione in apposito registro;
  - 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.
3. Nel corso dell'istruttoria il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione potrà:



- a) richiedere 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.

4. 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 Responsabile della struttura di appartenenza;
- b) all'Ufficio competente in relazione ai procedimenti disciplinari;
- c) all'Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti ovvero all'A.N.AC.

5. 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.
2. L'attività istruttoria svolta dai suddetti soggetti dovrà essere trascritta in un verbale/relazione da trasmettere tempestivamente al Responsabile stesso.

## **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 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.

### **Art. 13**

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

1. A fronte della previsione di cui all'art. 54-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, 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 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 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.

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 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 e disciplinare del dipendente che segnala illeciti nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi 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.