

IL RETTORE

D.R. n. 4565

- VISTO il D.lgs. n. 165/2001 in materia di *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- VISTO il D.lgs. n. 196/2003, *“Codice in materia di protezione dei dati personali”*, come modificato dal D.lgs. n. 101/2018;
- VISTA la Legge n. 190/2012, *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- VISTO il D.P.R. n. 62/2013 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- VISTO il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo alla nuova disciplina sulla *“protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati”*;
- VISTA la Legge n. 179/2017 e s.m.i., recante *“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”*;
- VISTA la Circolare informativa sulle *“Disposizioni attuative 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”*, prot. n. 82309 del 14.11.2018, predisposta dal RPCT dell’Università degli Studi di Bari allora in carica;
- VISTA la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante *“La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”*;
- VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 23.12.2020 con la quale l’Avv. Paolo Squeo è stato nominato RPCT, per il periodo corrente dal giorno 01.01.2021 al 31.12.2021;
- VISTO il *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001”*, adottato dall’ANAC con Delibera n. 690/2020;
- VISTA la delibera ANAC n. 469/2021 recante ad oggetto *“Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui*

siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)", modificata con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21.07.2021 (errata corrige);

VISTE le ulteriori determinazioni e gli orientamenti dell'ANAC in materia di *whistleblowing*;

VISTO lo Statuto vigente dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro;

VISTO il Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.12.2021 con la quale la nomina dell'Avv. Paolo Squeo in qualità di RPCT è stata prorogata fino al 31.12.2022;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.04.2022 con la quale è stato approvato il Documento di programmazione integrata 2022-2024 (P.I.A.O.) unitamente ai relativi allegati, adottato con D.R. n. 1534/2022;

VISTO l'obiettivo 2022_PROG_DAI_01.01, "*Predisporre e pubblicare linee guida in materia di whistleblowing*", di cui al P.I.A.O. 2022-2024;

VISTA la delibera del 29.11.2022 con la quale il Senato Accademico ha espresso parere favorevole in ordine alle "*linee guida di Ateneo in materia di segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblowing) sulla scorta della normativa di cui all'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 e della delibera ANAC n. 469 del 09.06.2021*";

VISTA la delibera del giorno 01.12.2022 con la quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato le "*linee guida di Ateneo in materia di segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblowing) sulla scorta della normativa di cui all'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 e della delibera ANAC n. 469 del 09.06.2021*" ed ha prorogato ulteriormente la nomina dell'Avv. Paolo Squeo in qualità di RPCT fino al 30.06.2023

DECRETA

di emanare le "*linee guida di Ateneo in materia di segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblowing) sulla scorta della normativa di cui all'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 e della delibera ANAC n. 469 del 09.06.2021*".

Le suddette linee guida entreranno in vigore il giorno successivo alla data della loro emanazione e saranno pubblicate nel Bollettino di Ateneo dell'Università e sul portale.

Bari, 20.12.2022

F.to IL RETTORE
Stefano BRONZINI

LINEE GUIDA DI ATENEO
in materia di segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblowing)
sulla scorta della normativa di cui all'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 e
della delibera ANAC n. 469 del 09.06.2021

1. Premessa

Con il termine “*whistleblowing*”, dall’inglese “*to blow the whistle*” (fischiare), si fa riferimento all’istituto di origine anglosassone finalizzato a tutelare chi, all’interno di contesti lavorativi organizzati, riveli a terzi o pubblicamente l’esistenza di pratiche illecite.

Il nostro ordinamento si è dotato di una normativa sul *whistleblowing* con la legge n. 190/2012 (c.d. “*legge Severino*”), recante ad oggetto “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, la quale, intervenendo sulla disciplina generale del pubblico impiego, ha introdotto l’art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001, rubricato “*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”. La norma citata ha previsto una prima embrionale tutela del segnalante (d’ora innanzi, anche *whistleblower*) nel settore pubblico.

Due anni dopo, la legge n. 114/2014 ha attribuito all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) il potere di ricevere le segnalazioni di illeciti provenienti dai dipendenti pubblici nonché di comminare sanzioni a carico di coloro che adottino, nei loro confronti, misure ritorsive e/o discriminatorie come conseguenza delle segnalazioni stesse.

La materia è stata, poi, profondamente riformata dalla legge n. 179/2017 la quale ha apportato modifiche al testo del succitato art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 prevedendo, da un lato (all’articolo 1), una disciplina più articolata di tutela del *whistleblower* nel settore pubblico e, dall’altro (all’articolo 3), una speciale causa di giustificazione dello stesso allorché “*nell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione*” riveli notizie coperte dal segreto.

La disciplina contenuta nella legge n. 179/2017, tuttavia, è destinata, a sua volta, ad essere riformata per la necessità di adeguarne il contenuto, in termini di maggiori garanzie e tutele in favore del segnalante, alla Direttiva U.E. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio in tema di “*protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*”, entrata in vigore il 16.12.2019, che l’Italia avrebbe dovuto recepire entro il 17.12.2021.

All’uopo il Legislatore italiano ha delegato il Governo affinché adotti i provvedimenti del caso, dapprima con la legge n. 53/2021 (“*Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l’attuazione di altri atti dell’Unione europea - Legge di delegazione europea 2019-2020*”) e, successivamente, con la legge n. 127/2022 (“*Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l’attuazione di altri atti normativi dell’Unione europea - Legge di delegazione europea 2021*”) la quale all’art. 13, rubricato “*principi e criteri direttivi per l’attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*”, ha enunciato i “*principi e criteri direttivi specifici*” per l’esecuzione della delega, sulla scorta dei quali sarà necessario: a) modificare la normativa vigente in materia di tutela del *whistleblower*, in conformità della direttiva U.E. 2019/1937; b) razionalizzare le disposizioni in vigore, operando le necessarie abrogazioni e adottando le opportune disposizioni transitorie, per assicurare un alto grado di protezione e tutela ai soggetti di cui alla precedente lettera a); c) esercitare il diritto di opzione di cui all’articolo 25 paragrafo 1 della direttiva U.E. 2019/1937, che

consente l'introduzione o il mantenimento delle disposizioni più favorevoli per i segnalanti; d) operare gli opportuni adattamenti delle disposizioni vigenti al fine di conformare la normativa nazionale a quella europea.

L'ANAC, con delibera n. 469/2021, ha emanato uno "Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*)" con l'intento di fornire alle Amministrazioni "indicazioni sull'applicazione della normativa". Come puntualizzato dalla medesima Autorità, tuttavia, dette linee guida presentano "un carattere transitorio nei limiti in cui potranno essere successivamente adeguate rispetto al recepimento della citata Direttiva".

Allo stato delle cose, l'istituto del *whistleblowing* si configura come uno strumento imprescindibile per contrastare efficacemente i fenomeni corruttivi, in quanto le segnalazioni di coloro che operano all'interno di un'amministrazione consentono l'emersione delle condotte illecite ivi realizzatesi, nonché per consentire l'esercizio dei diritti alla libertà di espressione e di informazione.

2. Finalità delle presenti linee guida

Con la stesura delle presenti linee guida l'Ateneo, da un verso, dota i dipendenti pubblici che vogliano denunciare una condotta illecita di un *vademecum* contenente tutte le informazioni utili per segnalarla nella massima riservatezza; dall'altro, rende edotti i segnalanti, i segnalati ed i soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni (RPCT, Custode dell'identità del segnalante, gruppo di supporto al RPCT, amministratore di sistema) dei rispettivi diritti, ruoli e compiti.

Uniformandosi ai più recenti orientamenti in materia di *whistleblowing* espressi dall'ANAC, l'Università intende perseguire un triplice obiettivo: 1) promuovere ed incentivare l'accesso all'istituto rimuovendo tutte le possibili ragioni di impedimento (dubbi ed incertezze circa il contenuto della segnalazione e la procedura da seguire per inoltrarla; timore di possibili condotte ritorsive e/o discriminatorie sul posto di lavoro conseguenti alle segnalazioni di illecito, ecc.); 2) prevenire e perseguire le possibili attività illecite e/o irregolari; 3) diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza.

3. Qualificazione giuridica di "dipendente pubblico"

Ai sensi dell'art. 54 *bis* comma 2 del D.lgs. n. 165/2001 deve qualificarsi come "*dipendente pubblico*" un insieme di soggetti eterogenei, alcuni dei quali non aventi neppure un rapporto di lavoro subordinato con la pubblica amministrazione.

In particolare, i lavoratori aventi diritto alle tutele di cui ai commi 1, 3, 4, 6 e 8 della norma in disamina sono: 1) i dipendenti pubblici (ivi compresi quelli assunti con contratto di lavoro a tempo determinato); 2) i dipendenti degli Enti pubblici economici e di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 c.c.; 3) i lavoratori ed i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

4. Soggetto preposto alla ricezione delle segnalazioni

Il RPCT è l'unico soggetto legittimato a ricevere le segnalazioni di *whistleblowing*.

In particolare, è facoltà del RPCT, sempre tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato: 1) pronunciarsi sull'ammissibilità e sulla ricevibilità della segnalazione; 2) decidere se gestire il procedimento in prima persona o se affidarlo ad un componente di un apposito gruppo di lavoro composto da soggetti identificati in un atto organizzativo, che non devono appartenere all'ufficio procedimenti disciplinari, tenuti ad osservare i medesimi obblighi di riservatezza. I soggetti cui sono affidati i procedimenti assumono la qualifica di "istruttore", che consente loro di visualizzare la segnalazione e la documentazione ad essa correlata nonché di interloquire con il *whistleblower*; 3) avviare un dialogo con il segnalante per richiedergli le informazioni, i chiarimenti e i documenti necessari per effettuare gli opportuni accertamenti; 4) acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione ed avvalersi del loro supporto; 5) ascoltare le persone informate sui fatti, personalmente o mediante strumenti informatici.

Non compete al RPCT, invece, il potere di accertare le responsabilità individuali dei soggetti coinvolti, di qualsiasi natura esse siano, e di pronunciarsi sulla legittimità e/o sul merito degli atti e dei provvedimenti emessi dall'amministrazione, richiamati dalla segnalazione. L'adempimento di tali doveri, infatti, è di esclusiva pertinenza dei soggetti/organi a ciò preposti dall'Università ovvero dalla legge (magistratura ordinaria, amministrativa e contabile).

Nel caso in cui la denuncia riguardi comportamenti e/o irregolarità poste in essere dal RPCT e/o da un componente del predetto gruppo di lavoro, il segnalante deve trasmetterla unicamente all'ANAC utilizzando la piattaforma informatica accessibile alla pagina [web https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing?redirect=%2Fper-le-amministrazioni-pubbliche](https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing?redirect=%2Fper-le-amministrazioni-pubbliche).

Parimenti, allorché il RPCT ravvisi una propria personale situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, in relazione ai fatti oggetto di segnalazione, indica, in via riservata, al segnalante l'opportunità di effettuare la denuncia direttamente all'ANAC.

Nell'ipotesi di avvicendamento del RPCT, il nuovo responsabile accede alle segnalazioni ricevute subentrando nella loro gestione dallo stato in cui si trovano. In tal caso, le credenziali di autenticazione del RPCT cessato dall'incarico, necessarie per accedere all'applicativo informatico di gestione delle segnalazioni adottato dall'Università, saranno disattivate al fine di evitare accessi non autorizzati.

Il RPCT potrà accedere all'identità del segnalante allorché:

- essa gli venga richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile. Di tanto dà comunicazione al *whistleblower* tramite l'applicativo informatico o con altri mezzi;
- abbia bisogno di conoscerla per proteggerne la riservatezza nell'ambito di procedimenti che risultino particolarmente complessi e che richiedano il coinvolgimento di più uffici interni;
- nutra dei dubbi circa la qualifica di dipendente pubblico dichiarata dal segnalante.

L'invio di segnalazioni di *whistleblowing* a destinatari diversi da quelli indicati dalla legge (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria, ordinaria o contabile) o mediante canali di comunicazione differenti da quelli indicati nelle presenti linee guida potrebbe compromettere il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

5. Le segnalazioni/comunicazioni disciplinate dall'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001

Come sancito dall'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 il *whistleblower* può:

- in via preferenziale, segnalare al RPCT le condotte illecite/irregolari delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro;

- in via residuale, inoltrare la sua segnalazione direttamente all'ANAC o all'Autorità giudiziaria (ordinaria o contabile);
- comunicare all'ANAC, la quale in materia ha competenze esclusive, le eventuali misure ritorsive e/o discriminatorie assunte dall'Amministrazione nei suoi confronti per effetto della segnalazione di illecito.

Qualora una segnalazione dovesse pervenire ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio, un superiore gerarchico, un dirigente o un funzionario), è necessario che quegli indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del *whistleblower* vanno inoltrate al RPCT dell'amministrazione in cui si è verificato l'illecito.

5.1 La segnalazione di condotte illecite/irregolari

Affinché al segnalante possa essere accordata la tutela prevista dall'art. 54 *bis* del D.lgs. n. 165/2001 è necessario che risultino soddisfatti contemporaneamente i seguenti presupposti:

1. il segnalante deve rivestire la qualifica di "*dipendente pubblico*";
2. la segnalazione deve avere ad oggetto "*condotte illecite*";
3. il dipendente dev'essere venuto a conoscenza delle condotte illecite denunciate "*in ragione del proprio rapporto di lavoro*";
4. la segnalazione deve essere effettuata "*nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione*";
5. la segnalazione dev'essere inoltrata ad almeno uno dei destinatari indicati dalla norma (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria, ordinaria o contabile).

Il *whistleblower*, qualora rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, è anche tenuto a denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e/o le ipotesi di danno erariale delle quali sia venuto a conoscenza, pur avendone già fatto segnalazione al RPCT.

5.2 L'oggetto della segnalazione

La segnalazione deve avere ad oggetto irregolarità o condotte illecite di cui, direttamente o indirettamente, il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro con l'Università.

In assenza di un elenco tassativo degli illeciti e delle irregolarità denunciabili, sulla scorta delle linee guida stilate dall'ANAC possono costituire oggetto di segnalazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Libro II, Titolo II, Capo I del vigente codice penale (peculato, malversazione di erogazioni pubbliche, corruzione, concussione, ecc.); le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico il quale, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale degli interessi della collettività; i fatti che, a prescindere dalla loro rilevanza penale, rivelino un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'esercizio per fini privati delle funzioni pubbliche attribuite (ad esempio: in caso di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e sulla sicurezza del lavoro, conflitti di interessi); le attività illecite non

ancora compiute di cui il segnalante, in presenza di elementi precisi e concordanti, ritenga ragionevolmente probabile l'attuazione.

Le tutele previste dall'art. 54 *bis* del D.lgs. n. 165/2001 non operano: 1) nei confronti del segnalante che, in ambito lavorativo, abbia raccolto informazioni, indizi o prove di illeciti violando la legge (ad esempio, accedendo abusivamente a banche dati della P.A.); 2) nel caso di segnalazioni aventi ad oggetto notizie già di dominio pubblico, prive di fondamento o basate su mere "voci di corridoio"; 3) nell'ipotesi di segnalazioni contenenti unicamente rimostranze di carattere personale o richieste inerenti la disciplina del rapporto di lavoro, i rapporti con il superiore gerarchico e le relazioni con i colleghi.

5.3 Il contenuto della segnalazione

Al fine di consentire al RPCT di effettuare gli opportuni accertamenti, è necessario che la segnalazione contenga:

1. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato l'illecito e/o l'irregolarità;
2. la descrizione del fatto;
3. le generalità del soggetto responsabile delle condotte descritte nella segnalazione o gli elementi utili ad identificarlo;
4. l'indicazione di altri soggetti, se noti, che possano riferire sui fatti segnalati;
5. gli eventuali documenti che possono comprovare la fondatezza della segnalazione;
6. tutte le informazioni comunque utili ad accertare i fatti denunciati.

5.4 La gestione delle segnalazioni anonime

L'art. 54 *bis* del D.lgs. n. 165/2001 non include nel proprio campo di applicazione le segnalazioni anonime e cioè quelle provenienti da soggetti che non forniscono le proprie generalità.

Le segnalazioni anonime pervenute all'Università attraverso i canali dedicati al *whistleblowing* vengono archiviate allorché non contengano fatti di particolare rilevanza o gravità o non presentino informazioni adeguatamente circostanziate che possano essere prese in considerazione.

Invece, le segnalazioni anonime circostanziate e quelle provenienti da soggetti estranei alla pubblica amministrazione (cittadini, organizzazioni, associazioni, ecc.) possono essere comunque gestite e trattate dall'Amministrazione ma attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni di *whistleblowing*.

Qualora una segnalazione anonima venga successivamente integrata dal segnalante con l'indicazione delle sue generalità, essa, se proveniente da uno dei soggetti specificati dall'art. 54 *bis* comma 2 del D.lgs. n. 165/2001, sarà trattata, da quel momento, nel pieno rispetto delle tutele previste.

In ogni caso l'Università, nel PIAO riporta le segnalazioni anonime e le segnalazioni trasmesse da soggetti estranei alla p.a. pervenute attraverso i canali dedicati al *whistleblowing*.

6. La tutela del whistleblower

Ai sensi dell'art. 54 *bis* del D.lgs. n. 165/2001:

1. il segnalante “*non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione*” (commi 1 e 6). Nello specifico, le misure ritorsive contro il segnalante possono concretizzarsi in atti, provvedimenti, comportamenti e/o omissioni posti in essere dall’Amministrazione con intento vessatorio. Il destinatario di tali misure, personalmente o per il tramite delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’ambito dell’Ateneo, deve darne comunicazione all’ANAC, cui è demandato il compito di accertarne la natura illegittima. L’Autorità, qualora accerti la natura discriminatoria o ritorsiva delle misure adottate nei confronti del *whistleblower*, ne punisce il responsabile con una sanzione pecuniaria di entità variabile in considerazione “*delle dimensioni dell’amministrazione o dell’ente cui si riferisce la segnalazione*”;
2. “*l’identità del segnalante non può essere rivelata*” (comma 3), sicché: A) nell’ambito del procedimento penale, essa è coperta dal segreto a norma dell’articolo 329 c.p.p.; B) nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; C) nell’alveo del procedimento disciplinare non può essere rivelata ove la contestazione dell’addebito “*sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa*”. Qualora, invece, la contestazione si fondi in tutto o in parte sulla segnalazione, e la conoscenza dell’identità del segnalante si renda indispensabile per l’esercizio del diritto di difesa dell’incolpato, la stessa sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare “*solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità*”;
3. “*la segnalazione è sottratta all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni*” (comma 4). Inoltre la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono escluse dall’accesso civico generalizzato di cui all’art. 5, comma 2 del D.lgs. n. 33/2013;
4. “*il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell’articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23*” (comma 8). Il provvedimento discriminatorio/ritorsivo, quindi, dev’essere impugnato da chi ne sia stato destinatario dinanzi alla magistratura del lavoro. Esso, comunque, può anche essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte dell’Amministrazione.

La responsabilità del segnalante è esclusa dall’art. 3 della legge n. 179/2017 nell’ipotesi in cui sveli, per giusta causa, notizie coperte dall’obbligo di segreto aziendale, professionale, d’ufficio, scientifico, commerciale ovvero violi l’obbligo di fedeltà.

L’interesse all’integrità dell’Amministrazione, sostanzialmente, impone e consente la rivelazione delle predette informazioni purché: 1) il segnalante agisca al fine di tutelare l’interesse “*all’integrità delle amministrazioni, pubbliche e private*” nonché per prevenire e consentire la “*repressione delle malversazioni*”; 2) il segnalante non abbia appreso la notizia “*in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l’ente, l’impresa o la persona fisica interessata*”; 3) le notizie e i documenti oggetto di segreto aziendale, professionale o d’ufficio, non vengano rivelati “*con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell’eliminazione dell’illecito*” (art. 3 commi 1, 2 e 3 della legge n. 179/2017).

La rivelazione, in particolare, non deve aver luogo al di fuori dei canali di comunicazione specificamente istituiti per le segnalazioni né dev’essere resa nota a soggetti diversi da quelli individuati dalla legge (RPCT, ANAC, Autorità Giudiziaria ordinaria o contabile).

In assenza di questi presupposti, la segnalazione sarà considerata in violazione dei precetti contenuti negli artt. 326, 622 e 623 c.p. nonché nell'art. 2105 c.c., con ogni conseguenza di legge in termini di responsabilità penale e/o civile.

7. Modalità di gestione delle segnalazioni

L'Università si è dotata di un applicativo informatico in grado di proteggere la *privacy* dei segnalanti e delle loro segnalazioni, disponibile sul sito istituzionale, quale strumento prioritario per gestire le segnalazioni di *whistleblowing*.

La notizia dell'adozione del predetto applicativo di gestione delle segnalazioni è pubblicata nella *home page* del sito istituzionale dell'Ente in modo chiaro e visibile.

In via del tutto residuale, le segnalazioni possono essere trasmesse all'Università a mezzo del servizio postale. L'utilizzo di questo canale, tuttavia, è consigliato soltanto nel caso in cui l'applicativo informatico presenti anomalie temporanee oppure il segnalante non abbia familiarità con le procedure informatiche o, ancora, non sia in possesso di strumenti informatici.

In ordine alle scelte effettuate dall'Università per garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni e dei documenti raccolti attraverso il canale dedicato alle segnalazioni di *whistleblowing*, con riferimento all'applicativo informatico, si rileva che lo stesso:

- A. prevede cinque distinte tipologie di utenti: A.1) il *whistleblower* o segnalante, che accede ai soli dati inerenti la propria segnalazione, in forma anonima, grazie ad un codice identificativo univoco (*key code*) di 16 cifre creato dal *software* in seguito all'invio della segnalazione; A.2) il ricevente 1 della segnalazione (il RPCT) che, per legge, è il soggetto deputato a dare seguito alle segnalazioni. Questi può visualizzare l'elenco delle segnalazioni e delle comunicazioni acquisite dal sistema ed assegnare le pratiche; A.3) il ricevente 2 della segnalazione, eventualmente designato dal RPCT in qualità di istruttore, che accede alle sole segnalazioni assegnategli; A.4) il custode dell'identità, che riceve e visualizza unicamente le richieste eventuali di accesso ai dati personali del segnalante da parte del RPCT; A.5) l'amministratore del sistema informatico, che ha il compito di assicurare l'aggiornamento del *software*;
- B. non consente agli utenti abilitati (ricevente 1, ricevente 2, custode dell'identità e amministratori di sistema) di accedere ai dati identificativi del segnalante;
- C. consente di accedere ai dati personali del segnalante unicamente al ricevente 1 (RPCT) previa richiesta motivata da inviare al Custode dell'identità, che può approvarla o rigettarla. La piattaforma informatica conserva traccia delle ragioni per cui il RPCT richiede al Custode dell'identità di poter accedere ai dati personali del segnalante e del conseguente provvedimento di autorizzazione/diniego, con relativa motivazione. Presso l'Università di Bari la funzione di Custode dell'identità viene ricoperta dallo stesso RPCT;
- D. consente al RPCT, agli istruttori, al custode dell'identità ed agli amministratori di sistema di accedere alle informazioni pertinenti il proprio ruolo utilizzando apposite credenziali di autenticazione. Con ricorrenza periodica di 180 giorni il *software* richiede la modifica della *password*;
- E. assicura il disaccoppiamento dei dati personali del segnalante dalle informazioni contenute nella segnalazione;
- F. è progettato per non registrare alcun dato che possa indicare la provenienza della segnalazione o della singola connessione telematica al sistema. I *log* dell'applicativo,

necessari esclusivamente per attività di manutenzione, non contengono alcuna informazione sulla provenienza dei *client*. Il *software*, inoltre, è accessibile tramite la rete Tor, progettata appositamente per evitare il tracciamento del traffico di rete. In ogni caso è garantita la connessione con protocollo cifrato *HTTPS*;

G. monitora tutte le attività svolte al suo interno, registrando gli accessi degli utenti autorizzati ad adoperarlo.

Per quanto riguarda le segnalazioni che pervengono a mezzo posta, queste devono essere consegnate direttamente ed esclusivamente al RPCT e, per suo tramite, tempestivamente acquisite in un registro riservato. Quelle prive dei dati personali del segnalante e/o della dicitura “*Riservato-Whistleblowing*” sulla busta potrebbero non essere catalogate ai sensi dell’art. 54 *bis* del D.lgs. n. 165/2001. Qualora si trovi nella necessità di accedere ai dati personali del segnalante, il RPCT provvede a redigere un apposito processo verbale nel quale esplica le ragioni giustificative di tale accesso.

8. La presentazione delle segnalazioni mediante applicativo informatico

L’applicativo informatico consente al segnalante di:

- A. effettuare la propria segnalazione attraverso la compilazione di un questionario i cui campi devono essere valorizzati in modo chiaro e circostanziato, che può essere inviato anche in forma anonima, ferma restando la possibilità di integrarlo successivamente con i dati personali e/o ulteriori informazioni/documenti utili;
- B. corredare la denuncia con documenti di supporto (caricabili in formato *word*, *excel*, Pdf, Zip, MP3, MP4, video, audio, ecc.);
- C. dialogare in modo anonimo e spersonalizzato con il RPCT e con i riceventi/istruttori da questi autorizzati a gestire la segnalazione, tramite una funzione di messaggistica integrata;
- D. accedere alla segnalazione per monitorarne gli esiti tramite il *key code*, che non può essere replicato. Pertanto, è onere del segnalante custodirlo accuratamente atteso che in caso di suo smarrimento non potrà più accedere alla propria segnalazione.

Nella compilazione del questionario, il segnalante è tenuto a fornire al RPCT tutte le informazioni in esso contrassegnate come “obbligatorie” essendo opportuno, altresì, che specifichi anche il maggior numero possibile di quelle “facoltative”.

9. La presentazione delle segnalazioni a mezzo del servizio postale

Il modulo da utilizzare per la segnalazione è disponibile sul sito istituzionale dell’Università alla pagina <https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/altri-contenuti-corrruzione/segnalazioni-di-situazioni-di-illecito> ed è composto da due sezioni distinte e separate di cui una dedicata ai dati identificativi del segnalante ed alle informazioni di carattere strettamente personale, l’altra alla segnalazione.

Il plico da trasmettere dovrà così essere composto: 1) una busta più grande contenente la sezione del modulo riservata alla segnalazione e gli eventuali documenti comprovanti i fatti denunciati; 2) una busta più piccola, sigillata, da inserirsi all’interno di quella più grande, contenente la sezione del modulo indicativa dei dati personali del segnalante.

Detto plico, poi, dovrà essere indirizzato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro - Palazzo Ateneo, Piazza Umberto I, 70121 Bari - con la specificazione, sulla busta più grande ed esterna, della dicitura "*Riservato-Whistleblowing*".

10. Segnalazioni inammissibili

La segnalazione di illecito è considerata inammissibile:

1. per manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
2. per difetto di competenza del RPCT sulle questioni segnalate;
3. per manifesta infondatezza, stante l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare l'accertamento;
4. quando il suo contenuto sia talmente generico da impedire la comprensione dei fatti denunciati;
5. ove costituita da soli documenti, senza alcuna descrizione delle condotte illecite/irregolarità oggetto di denuncia;
6. per carenza dei requisiti essenziali;
7. per difetto di legittimazione, allorché provenga da un soggetto non qualificabile come "*dipendente pubblico*".

In tutti i suddetti casi, il RPCT procede all'archiviazione della segnalazione nel termine di 15 giorni lavorativi decorrenti dalla sua ricezione, dandone comunicazione al *whistleblower* entro 10 giorni dall'archiviazione stessa.

11. Fase istruttoria e termini per la definizione della segnalazione

Decorso il suddetto termine di 15 giorni, nell'ipotesi di segnalazione ammissibile, il RPCT accorda al segnalante le tutele previste dalla legge, ove ne ricorrano i presupposti, ed avvia la fase istruttoria del procedimento, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività che ritenga opportuna al fine di accertare l'effettivo accadimento dei fatti denunciati.

La fase istruttoria deve concludersi entro 60 giorni lavorativi dalla data del suo avvio, salvo che le questioni da trattare non presentino profili di particolare complessità. In tal caso, il RPCT potrà chiedere al Rettore, con istanza adeguatamente motivata, una proroga del suddetto termine.

Qualora riconosca fondata la segnalazione, in considerazione della natura dell'illecito, il RPCT provvederà:

1. a presentare denuncia all'autorità competente (Procura della Repubblica, Tribunale, Corte dei Conti, ANAC, Dipartimento della Funzione Pubblica, ecc.);
2. ad informare il Rettore affinché assumi i provvedimenti necessari a tutelare l'Università;
3. a trasmettere gli atti all'Ufficio procedimenti disciplinari.

Diversamente, ove la giudichi infondata, il RPCT provvederà ad archiviare la segnalazione con adeguata motivazione. L'esito dell'attività istruttoria sarà comunicato al segnalante entro 10 giorni dalla sua conclusione.

Il RPCT tiene traccia delle attività svolte in appositi verbali.

12. Informativa sul trattamento dei dati personali forniti dal segnalante e loro modalità di conservazione

I dati personali raccolti per gestire le segnalazioni di *whistleblowing* sono trattati dall'Università nel pieno rispetto della normativa contenuta nel GDPR 679/2016 e vengono conservati per un lasso di tempo non superiore a cinque anni dalla conclusione dei relativi procedimenti (con archiviazione o denuncia all'Autorità competente). È fatta salva la loro conservazione per un periodo più lungo allorché dalla segnalazione stessa scaturiscano ulteriori procedimenti (di natura disciplinare, penale o contabile) ovvero su richiesta dell'Autorità pubblica o del GPDP.

Le modalità di conservazione dei suddetti dati personali si differenziano a seconda che la segnalazione sia pervenuta all'Università tramite il sistema informatico oppure in forma cartacea: nel primo caso, la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione ivi allegata è assicurata dal protocollo di crittografia di cui la piattaforma è dotata; nel secondo caso, i dati e i documenti acquisiti a mezzo posta, in formato analogico, digitale e/o ibrido, sono custoditi in appositi archivi anonimizzati allocati all'interno di armadi muniti di serrature, accessibili unicamente al RPCT.

L'informativa completa sul trattamento dei dati personali degli interessati, rilasciata ai sensi dell'art. 13 del GDPR n. 679/2016, è disponibile, per esteso, sul sito istituzionale dell'Università nonché all'interno dell'applicativo informatico.

13. Utilizzo delle segnalazioni per provvedere ad adempimenti di legge e per efficientare le misure di prevenzione e contrasto della corruzione

Il RPCT potrà sempre utilizzare le segnalazioni di *whistleblowing* pervenutegli, purché in forma anonima, spersonalizzata e pseudonimizzata, al fine di garantire il carattere riservato della denuncia quanto l'identità del segnalante, per il perseguimento dei seguenti fini:

- dare contezza del numero di denunce ricevute dall'Università e dello stato di avanzamento dei relativi procedimenti nella Relazione annuale di cui all'art. 1 comma 14 della legge 190/2012;
- individuare le strutture ed i processi interessati da attività illecite e predisporre, conseguentemente, le opportune misure di contrasto e prevenzione della corruzione, con il coinvolgimento dei Dirigenti competenti per materia.

14. Disposizioni finali

Le presenti Linee Guida entrano in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione sul sito *web* istituzionale del Decreto Rettorale di emanazione e sostituiscono integralmente le "Disposizioni attuative 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" predisposte dal RPCT con circolare del 14.11.2018 (prot. n. 82309).