



30/10/2017
data

0099059 UNINA FEDII
numero di protocollo

Segr. D.G.
posizione

Tit. I/21

Ai Presidenti delle Scuole

Ai Direttori dei Dipartimenti Universitari

Ai Direttori/Presidenti dei Centri, dei Centri Interdipartimentali e dei Centri Interuniversitari

Al Direttore della Azienda Agraria e Zootecnica

Al Direttore dell'Orto Botanico

Ai Direttori delle Scuole di Specializzazione

Al Responsabile dell'Area Supporto e Coordinamento Corsi Scienze Biotecnologiche

Ai Direttori delle biblioteche di Area

Ai Capi Ripartizione

Ai Capi Ufficio

e p/c

**Al Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo
c/o UPSV**

LORO SEDI

OGGETTO: Trasmissione disciplina per la gestione delle Segnalazioni di illeciti e irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico

Si trasmette, in allegato, la disciplina finalizzata a sensibilizzare l'Ateneo sulla tutela del cd. "Whistleblower".

Si invitano i Responsabili delle Strutture e degli Uffici in indirizzo a dare la massima diffusione dei contenuti della disciplina tra il Personale Docente e Tecnico-Amministrativo afferente alle Strutture medesime.

Si ringrazia per la collaborazione.

**F.to Il Direttore Generale
nella sua qualità di Responsabile della
Prevenzione della Corruzione**

Dott. Francesco Bello

Ripartizione *Attività di supporto Istituzionale*
Responsabile *ad interim*: dott. Francesco Bello, Direttore Generale
Ufficio *Segreteria della Direzione Generale*
Responsabile: dott.ssa Rossella Maio, Capo dell'Ufficio
Tel: 081 2537316 – Fax: 081 2537365

WHISTLEBLOWING

Disciplina per la gestione delle Segnalazioni di illeciti e irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico

1. FONTI NORMATIVE E REGOLAMENTARI

L'art. 1, comma 51, della L. 190 del 28/11/2012 ha introdotto un nuovo articolo, il 54-bis nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 rubricato “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*” (cosiddetto whistleblower), in virtù del quale ha trovato ingresso nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni.

Il nuovo art. 54 bis prevede che:

“1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, 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. 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.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.”.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con delibera n. 72 del 11 settembre 2013, ha individuato una precisa azione e misura per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cfr. 3.1.11 del PNA, B. 12 Allegato 1 del PNA).

Con determinazione n. 6 del 28.04.2015, l'ANAC ha emanato delle "**Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**", con l'obiettivo di "... *dettare una disciplina volta a incoraggiare i dipendenti pubblici a denunciare gli illeciti di cui vengono a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro e, al contempo, a garantirne un'efficace tutela.*"

Il nuovo Piano nazionale anticorruzione approvato dall'ANAC con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 ha recepito integralmente le disposizioni contenute nel PNA 2013 e nella citata determinazione.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) approvato dall'Ateneo Federico II, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 01/02/2017, n. 42, recependo le indicazioni nazionali del nuovo PNA, ed in continuità con quanto già disciplinato nei PTPC degli anni precedenti, ha confermato ed ampliato le azioni e le misure di prevenzione (cfr. ai paragrafi 3.2, 8.2 e 9.9 del vigente PTPC) connesse alla tutela del *whistleblower*.

Sin dall'anno 2014, è stata realizzata una piattaforma informatica per consentire la possibilità di effettuare segnalazioni in forma riservata o in forma anonima. Le funzionalità di detta procedura sono state adeguate alle indicazioni fornite dall'ANAC, con determinazione n. 6 del 28.04.2015.

2. FINALITÀ

Con l'espressione *whistleblower* (informatore civico), si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire. Tale segnalazione è un importante atto di manifestazione di senso civico, valorizzata in tutti i paesi più progrediti: attraverso la segnalazione, infatti, il *whistleblower* contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di fattispecie di illecito nell'ambito dell'Amministrazione di appartenenza.

Con l'espressione si fa riferimento all'insieme delle attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare le segnalazioni ed a tutelare il *whistleblower*, proprio in ragione della funzione di tutela dell'interesse pubblico connessa al suo operato. Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire e risolvere un problema internamente e tempestivamente.

Scopo del presente atto organizzativo è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso a tale strumento. In particolare, esso mira, da un lato, ad eliminare eventuali dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e per segnalare l'illecito;

dall'altro, a neutralizzare il timore – in chi intenda segnalare un illecito all'Amministrazione - di eventuali ritorsioni o discriminazioni.

Pertanto, il presente documento illustra il funzionamento del sistema di gestione delle segnalazioni adottato dall'Ateneo, sia con riferimento alla disciplina delle politiche di tutela della riservatezza del segnalante che la definizione del flusso informativo del processo con attori, ruoli, responsabilità e strumenti necessari al suo funzionamento

In linea con le indicazioni fornite dalla determinazione n. 6 del 28.04.2015 dell'ANAC, il Sistema si compone di una parte organizzativa e di una parte "tecnologica": la parte organizzativa disciplina le politiche di tutela della riservatezza del segnalante, la parte tecnologica concerne il sistema applicativo per la gestione delle segnalazioni e comprende la definizione del flusso informativo del processo con attori, ruoli, responsabilità e strumenti necessari al suo funzionamento (l'architettura del sistema hardware e software).

L'obiettivo perseguito dalla presente disciplina è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di illeciti che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle Amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse. In particolare, la segnalazione può riguardare l'abuso, da parte del pubblico dipendente, del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati e, più in generale, ogni esercizio a fini privati delle funzioni attribuite, a prescindere dalla rilevanza penale dei fatti. In questa ottica, possono essere oggetto di segnalazione tutte le azioni od omissioni penalmente rilevanti, commesse o tentate; quelle poste in essere in violazione del Codice di comportamento, del codice Etico o di altre disposizioni normative; quelle suscettibili di arrecare un pregiudizio al patrimonio o all'immagine dell'Ateneo o un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e degli utenti.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante.

Non sono inoltre rilevanti, ai fini della disciplina del whistleblowing, le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Ciò, in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'Ateneo svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose. Al riguardo, si riporta quanto e

indicato anche nel nuovo PNA: “*si sottolinea la necessità che la segnalazione, ovvero la denuncia, sia “in buona fede”: la segnalazione è effettuata nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione; l’istituto, quindi, non deve essere utilizzato per esigenze individuali, ma finalizzato a promuovere l’etica e l’integrità nella pubblica amministrazione.*”

4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Funzione primaria della segnalazione è quella di portare all’attenzione dell’organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione è, quindi, prima di tutto uno strumento preventivo. Se la segnalazione è sufficientemente circostanziata, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità, portando all’avvio di procedimenti disciplinari in caso di accertamento della violazione.

Pertanto, il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le procedure di *whistleblowing* sono efficaci solo se il soggetto preposto riceve segnalazioni precise, complete e verificabili, ferma la tutela dei diritti (ivi compreso quello alla riservatezza) del soggetto in ordine al quale viene effettuata la segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve **preferibilmente** contenere i seguenti elementi:

- a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- b) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- a) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati (come la qualifica e il servizio in cui svolge l’attività)
- b) l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- c) l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- d) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5. SISTEMA INFORMATICO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Per garantire tempestività di azione ed evitare la diffusione incontrollata di segnalazioni in grado di compromettere l’immagine dell’Ateneo, **le segnalazioni saranno indirizzate esclusivamente al**

Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Ateneo (RPCT) dott. Francesco Bello.

Qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione al suddetto soggetto non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

La segnalazione può essere presentata mediante inserimento delle informazioni nel sistema informatico predisposto dall'Amministrazione sul sito web dell'Ateneo nell'ambito dell'area riservata di ciascun dipendente, nella sezione dedicata all'anticorruzione.

Entrando con le proprie credenziali di accesso nell'area riservata e cliccando sul link "anticorruzione", si aprirà una pagina web che l'utente dovrà compilare per inoltrare la segnalazione. Il sistema informatico gestisce le informazioni secondo la normativa vigente e in accordo con le indicazioni fornite dalla determinazione n. 6 del 28.04.2015 dell'ANAC. In particolare il sistema informatico:

- registra traccia di tutte le operazioni eseguite;
- identifica correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
- separa i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e non conoscibile direttamente né al Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza né agli altri soggetti interni che, nel rispetto dell'art. 6 seguente e su indicazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, tratteranno la segnalazione. In altri termini, **il depositario dell'identità del segnalante non conosce il contenuto della segnalazione e il depositario del contenuto della segnalazione non conosce l'identità del segnalante.** In particolare, l'inserimento delle credenziali istituzionali produrrà in automatico la generazione di una chiave cifrata che nasconderà l'identità e le credenziali del segnalante. **L'identità del whistleblower sarà disvelata attraverso la riconciliazione delle credenziali istituzionali e della chiave cifrata solo nei casi previsti dalla legge e richiamati all'art. 7 seguente;**
- adotta protocolli sicuri e standard per il trasporto dei dati nonché l'utilizzo di strumenti di crittografia end-to-end per i contenuti delle segnalazioni e dell'eventuale documentazione allegata;
- consente al segnalante, attraverso appositi strumenti informatici, di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Sempre al fine di garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni raccolte:

- l'accesso ai dati relativi alla sola identità del segnalante è riservato al ristretto gruppo di unità di personale, individuate dal RPCT e che supportano quest'ultimo nello svolgimento dei compiti connessi a tale funzione e che non hanno abilitazione per accedere al contenuto della segnalazione; tali unità di personale sono obbligate al vincolo della riservatezza;
- i dati riferiti alle segnalazioni sono conservati su supporto cartaceo, in armadi chiusi a chiave nei locali sede di servizio delle unità di personale sopra indicate e su memoria dedicata e protetta;
- il sistema mantiene traccia dei dipendenti che, **a qualunque titolo**, hanno proceduto all'accesso alla pagina anticorruzione (ad esempio, anche solo per consultare la normativa ivi presente); pertanto, non è possibile risalire direttamente all'identità di un eventuale segnalante;
- è prevista la modifica periodica delle password e gli operatori procedono periodicamente al cambio della password di accesso al sistema;
- il tempo di conservazione di dati e documenti è limitato al periodo strettamente necessario per gestire la segnalazione e sarà data comunque notizia al segnalante, nell'ambito della procedura, della intervenuta distruzione dei dati associati alla segnalazione.

6. TRATTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Lo schema procedurale seguito per il trattamento della segnalazione con indicazione dei ruoli e delle relative responsabilità è riportato nell'allegato 1 alla presente disciplina.

La verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione e la gestione della stessa sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza prende in esame le segnalazioni pervenute e, dopo aver assunto - entro i sessanta giorni successivi all'acquisizione della segnalazione - ogni necessaria iniziativa di propria competenza, può decidere di procedere secondo le seguenti alternative:

- **se le segnalazioni risultano essere non sufficientemente circostanziate**, anche a seguito di verifiche preliminari, **o hanno come oggetto fatti già processati o archiviati**, procede alla loro archiviazione;

- **se le segnalazioni risultano essere sufficientemente circostanziate e non vi si ravvisi una manifesta infondatezza del fatto**, il RPCT le inoltra, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ai soggetti terzi competenti, quali:
- a) *il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto;*
 - b) *l'Ufficio Affari speciali del personale per il personale tecnico-amministrativo e dirigente ovvero al magnifico Rettore per il personale docente e ricercatore, relativamente ai profili di responsabilità disciplinare;*
 - c) *l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei Conti e l'ANAC, per i profili di rispettiva competenza;*
 - d) *il Dipartimento della Funzione pubblica.*

In ogni caso, **sempre nel rispetto della riservatezza dell'indagine e del whistleblower** il Responsabile per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, può avvalersi del supporto e della collaborazione degli Uffici e degli organi di controllo interni e/o esterni all'Ateneo, che riterrà opportuni in relazione al singolo caso oggetto di esame.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge 190/2012. Ciò avviene con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante.

Si segnala che, anche qualora la segnalazione pervenga con modalità diversa da quella prevista all'art. 5, e sempre che essa contenga gli elementi essenziali indicati all'art. 4, sarà comunque presa in considerazione; ma non potranno essere garantiti i medesimi livelli di riservatezza assicurati dal sistema informatico di gestione adottato dall'Ateneo e descritto all'art. 5.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al RPCT.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPCT e/o una unità di personale facente parte del gruppo di lavoro che effettua le istruttorie il dipendente potrà inviare la propria segnalazione direttamente all'ANAC.

7. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO

Anonimato

L'Ateneo Federico II, in conformità all'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione, **garantisce la tutela assoluta dell'anonimato del whistleblower, sia con specifico**

riferimento al procedimento disciplinare che la segnalazione origina sia in ogni contesto successivo alla segnalazione, con 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 e nelle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

A tal fine, si ribadisce che il procedimento di gestione della segnalazione descritto agli artt. 5 e 6 garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

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.

Resta comunque fermo che l'Ateneo può prendere in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e tali da far emergere fatti e situazioni riferiti a contesti determinati., su cui sia necessario o comunque opportuno procedere ad accertamenti e verifiche.

L'invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento avviene, comunque, attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni oggetto delle presente disciplina.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante potrà essere rivelata all'autorità disciplinare ed all'incolpato nei seguenti casi:

- 1) consenso del segnalante;
- 2) la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

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 che, valutata la sussistenza degli elementi, può effettuare la segnalazione di quanto accaduto ai seguenti Soggetti e/o Uffici:

- **al dirigente sovraordinato del dipendente che ha subito la discriminazione;** il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti di propria competenza per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e valuta altresì la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti di colui che ha operato la discriminazione;
- **all'Ufficio Affari speciali del personale per il personale tecnico-amministrativo e dirigente ovvero al magnifico Rettore per il personale docente e ricercatore** che, per i procedimenti di rispettiva competenza, valutano la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti di colui che ha operato la discriminazione;
- **al Dipartimento della Funzione Pubblica** per i provvedimenti di competenza;

La segnalazione del whistleblower è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

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.

8. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Resta ferma la responsabilità civile, penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria in relazione alle previsioni del codice penale, del codice civile (art. 2043 c.c.) e del Codice di comportamento Nazionale e di Ateneo.

A prescindere dalla integrazione delle ipotesi di calunnia e di diffamazione, ogni forma di abuso dello strumento del *whistleblowing* (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 nota) può essere fonte di responsabilità disciplinare e civile.

ALLEGATO 1: Schema procedurale seguito per il trattamento della segnalazione.

	FASI DELLA PROCEDURA	Responsabili
1	<p>Entrando con le proprie credenziali di accesso nell'area riservata il segnalante invia una segnalazione compilando un form elettronico reso disponibile dall'amministrazione sul proprio sito istituzionale nella sezione "Anticorruzione", nel quale sono specificate altresì le modalità di compilazione e di invio. In questa fase il sistema identifica correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo. L'identità del segnalante verrà gestita secondo le modalità indicate all'art. 5 della Disciplina. Inoltre si genera una chiave numerica sostitutiva dei dati identificativi. La generazione della chiave numerica consente che la segnalazione vera è propria, priva dei dati identificativi del segnalante, avvenga su un altro sistema informatico, differente da quello dove sono depositati i dati identificativi. In tal modo la segnalazione sarà processata in modalità anonima e non conoscibile direttamente né al Responsabile della prevenzione della Corruzione e della trasparenza né agli altri soggetti interni che, nel rispetto dell'art. 6 della Disciplina e su indicazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione tratteranno la segnalazione.</p>	<p>Funzionari amministrativi del C.S.I. responsabili della gestione area riservata di Ateneo.</p>
2	<p>Ad esito dell'inoltro della segnalazione, il segnalante riceve dal sistema un codice identificativo utile per i successivi accessi. La segnalazione presa in carico dal sistema viene comunicata automaticamente alle unità di personale alle dirette dipendenze del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che la sottoporrà all'attenzione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>	<p>Unità di personale alle dirette dipendenze del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
3	<p>il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti o integrazioni di informazioni e documenti al segnalante (di norma attraverso il sistema informatico di gestione della segnalazione tramite un meccanismo di scambio di messaggi interno ad esso); il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, nell'intraprendere ogni azione che si riterrà necessaria, può avvalersi della collaborazione, oltre che del gruppo di lavoro già dedicato al supporto del RPCT nello svolgimento dei compiti connessi alla sua funzione, anche degli Uffici e degli organi di controllo interni e/o esterni all'Ateneo che riterrà opportuno coinvolgere nel rispetto della riservatezza dell'indagine e del whistleblower.</p>	<p>il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; unità di personale afferenti al gruppo di lavoro dedicato al supporto del RPCT nello svolgimento dei compiti connessi alla sua funzione, individuati con specifico decreto.</p>
4	<p>il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, eventualmente con il componente designato del gruppo di lavoro, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, valuta a chi, tra i seguenti soggetti, inoltrare la segnalazione stessa, in relazione ai profili di illiceità riscontrati: dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto; Ufficio Procedimenti Disciplinari; Autorità giudiziaria; Corte dei conti; ANAC; Dipartimento della funzione pubblica. La valutazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dovrà concludersi entro sessanta giorni dalla segnalazione. In ogni caso la procedura si conclude entro sessanta giorni dalla data della segnalazione. Il segnalante potrà verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.</p>	<p>il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; unità di personale afferenti al gruppo di lavoro dedicato al supporto del RPCT nello svolgimento dei compiti connessi alla sua funzione, individuati con specifico decreto</p>