



CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

PROCEDURA SEGNALAZIONE CONDOTTE ILLECITE

| | | |
|----------------------|---|---|
| Rev. 1 del 2.08.2018 | Preparato da: Camera di Commercio di Cosenza Ufficio 1 | Approvato da: Segretario Generale |
|----------------------|---|---|

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

Il presente regolamento, che disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale, si annovera tra le attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi previste dal *Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*.

La legge 30 novembre 2017 n. 179 ha modificato l'art. 54 bis del d.lgs. n.165/2001 e ha integrato l'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, consolidando alcuni principi fondamentali dell'istituto del *whistleblowing* introdotto dall'art. 1, comma 51, della legge 190/2012.

Ai fini della disciplina del *whistleblowing* per "dipendente pubblico" si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1 comma 2 del d.lgs. n. 165/2001, ivi compreso il dipendente di cui all'art.3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile".

La novità normativa riguarda aspetti attinenti il rafforzamento della tutela della riservatezza del dipendente che segnala illeciti e sanziona i responsabili di atti discriminatori e/o di misure ritorsive posti in essere dalla Camera di Commercio di Cosenza nei confronti del dipendente a seguito della segnalazione medesima.

Per effetto della novità introdotta dalla legge n. 179/2017, la disciplina dettata per il dipendente si estende anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Ente.

2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING

Il termine whistleblower identifica il dipendente che in ambito aziendale riferisce di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione, inoltre partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Ente di appartenenza e, di riflesso, anche per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare il whistleblower, proprio in ragione della sua funzione sociale.

3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DELLA PROCEDURA

Con la presente procedura la Camera di Commercio di Cosenza intende tutelare il dipendente che segnala illeciti e, in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (di seguito "RPCT") quale destinatario della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti ivi indicati.

Il regolamento intende inoltre rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità.

4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

a - IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RPCT, figura identificata da ANAC quale destinatario precipuo della segnalazione, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve contenere possibilmente gli elementi indicati nel modulo allegato al presente provvedimento (gli elementi ivi indicati sono a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- a) identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione svolta nell'ambito dell' Ente;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

b- L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La nuova formulazione dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 conferma la previsione secondo la quale il dipendente possa segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro», ossia a causa o in occasione dello stesso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno dell'Ente camerale o comunque relativi allo stesso.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite, commesse o tentate, oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono:

- i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio e corruzione in atti giudiziari di cui agli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale);
- situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'Ente a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi di risorse pubbliche, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni e progressioni di carriera non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Ciò appare in linea, peraltro, con il concetto di corruzione preso a riferimento nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2013 e, soprattutto, nel Piano Nazionale Anticorruzione, volti a ricomprendere le 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 vantaggi privati;

- violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni/regolamenti camerali, sanzionabili in via disciplinare;
 - condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società o alla collettività;
 - condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente.
- Sono escluse dal procedimento in argomento le segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi.

5. SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti.

Saranno, pertanto, oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso al RPCT.

La tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

6. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al 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.

Il Responsabile procederà alla verbalizzazione a meri fini interni degli eventuali incontri.

Tale documentazione non sarà protocollata e verrà conservata a cura del RPCT in luogo sicuro a lui solo accessibile.

L'identità del segnalante è nota unicamente al RPCT.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

- a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC, per i profili di rispettiva competenza;
- b) inoltrare la segnalazione al Responsabile Ufficio Procedimenti disciplinari per i profili di responsabilità disciplinare;
- c) inoltrare la segnalazione al Collegio Sindacale;
- d) inoltrare la segnalazione al Presidente della Camera di Commercio.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti interni all'amministrazione sovramenzionati, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, anonimizzandola.

I soggetti interni incaricati dal RPCT lo informano circa l'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione ai soggetti esterni sovramenzionati la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, così come modificato dalla legge n. 179/2017.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Deve essere garantito l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo). L'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per effetto dell'art. 1, comma 3 della legge n. 179/2017, l'obbligo di segretezza dell'identità del segnalante viene meno solo se "la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato".

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 che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato 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.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990 e s.m.i.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della legge n. 241/90 e s.m.i.

Divieto di discriminazione

Colui che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al RPCT ovvero all'ANAC, o denuncia all'autorità giudiziaria, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante può essere comunicata all'ANAC dall'interessato o dai rappresentanti sindacali.

8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower 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 procedure di segnalazione, 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.



9. PROCEDURA TRASMISSIONE/RICEZIONE/GESTIONE SEGNALAZIONI

La segnalazione si effettua utilizzando il modulo appositamente predisposto dalla camera di Commercio di Cosenza nella sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione.

Il modulo di segnalazione dovrà essere inviato via mail alla casella di posta elettronica whistleblower@cs.camcom.it presidiata esclusivamente dal RPCT.

In alternativa è ammessa la consegna in formato cartaceo in busta chiusa direttamente al RPCT.

Il RPCT provvede a far protocollare in forma riservata e ne cura la custodia in modo che sia garantita la massima riservatezza.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPCT, il dipendente potrà inviare la propria istanza all'ANAC con le modalità definite nel successivo articolo 11.

Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione dall'Amministrazione solo se relative a fatti se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e reso con dovizia di particolari, tale da far emergere fatti e situazioni relazionabili a contesti determinati.

Al RPCT spetta l'esame di non manifesta infondatezza della segnalazione pervenuta, che viene condotto mantenendo l'assoluto riserbo sull'identità del segnalante, e l'adozione degli atti di impulso per l'attivazione dei procedimenti conseguenti.

L'attività istruttoria condotta liberamente dal RPCT non potrà superare il termine di 30 giorni dal ricevimento della segnalazione, prorogabile per ulteriori 30 giorni per una sola volta quando ricorrono motivi giustificativi da esplicitare nell'atto conclusivo dell'istruttoria.

Nel corso dell'esame il RPCT potrà avvalersi di documentazione, ove necessaria, reperendola presso i responsabili degli uffici che potranno essere consultati sui fatti segnalati.

Qualora l'esame si concluda accertando la manifesta infondatezza per insussistenza della condotta illecita segnalata, il RPCT archivia la segnalazione e redige apposito verbale.

Ove invece l'esame si concluda accertando la fondatezza della segnalazione, il RPCT deve valutare a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati e provvedere in merito tempestivamente.

10. ATTIVITA' DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il RPCT approva la presente procedura e ne cura gli aggiornamenti.

Il RPCT invia a tutto il personale della Società una copia del regolamento e provvede a pubblicarlo sul sito web aziendale nella sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione.

Il RPCT, inoltre, qualora ne ravvisi la necessità, provvede ad organizzare corsi di formazione sul tema "whistleblowing", al fine di rendere noti gli aspetti principali di tale sistema e i dipendenti consapevoli degli strumenti a loro disposizione.

Il RPCT rende conto nella relazione annuale di cui all'art. 1 comma 14 della legge 90/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

11. SEGNALAZIONE ALL'ANAC

Ai sensi dell'art. 1, comma 1 della legge n.179/2017, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.



Allo scopo è stato istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante: ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita.

È possibile accedere all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente link <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Qualora le segnalazioni riguardino direttamente il RPCT le stesse sono inviate ad ANAC direttamente.

Allegato A

Modulo Segnalazione Illecito amministrativo

Il modulo per motivi di riservatezza va consegnato in busta chiusa con la dizione "Riservata personale – segnalazione per il responsabile per la prevenzione della corruzione" direttamente al RPCT o inviato via mail all'indirizzo whistleblower@cs.camcom.it

| | |
|---|----------------------------------|
| Cognome e nome _____ | Qualifica rivestita _____ |
| Recapiti a cui inviare eventuali comunicazioni _____ indirizzo Via n. civico cap città email personale _____ cellulare _____ | |
| Descrizione del fatto _____ _____ _____ _____ _____ _____ | |

| | |
|--|-------------------|
| <hr/> | |
| Luogo in cui si è verificato il fatto | <hr/> |
| Data in cui si è verificato il fatto | <hr/> |
| Dipendenti coinvolti nel fatto | <hr/> <hr/> <hr/> |
| Soggetti esterni coinvolti nel fatto | <hr/> <hr/> <hr/> |
| Eventuali soggetti a conoscenza del fatto | <hr/> <hr/> <hr/> |
| Descrizione di come si è venuto a conoscenza del fatto | <hr/> <hr/> |

| | |
|--|-------------------------|
| | <hr/> |
| Descrizione dell'eventuale materiale comprovante il fatto che si intende allegare | <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |

Luogo e data
