

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

INDICE

Art. 1	-	Premessa	pag. 2
Art. 2	-	Definizioni	pag. 2
Art. 3	-	Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione	pag. 2
Art. 4	-	Oggetto della segnalazione	pag. 2
Art. 5	-	Soggetto legittimato a ricevere la segnalazione	pag. 3
Art. 6	-	Modalità per la presentazione delle segnalazioni	pag. 3
Art. 7	-	Gestione delle segnalazioni	pag. 4
Art. 8	-	Tutela del segnalante	pag. 4
Art. 9	-	Segnalazioni manifestamente infondate	pag. 5
		Responsabilità del segnalante	
Art.10	-	Entrata in vigore	pag. 5

ART. 1 - PREMESSA

1. La Legge 30 novembre 2017, n. 179 prevede 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.
2. L'art. 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. "legge anticorruzione") ha inserito il nuovo articolo 54-bis al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento giuridico una misura finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illecito, nota come "whistleblowing".
3. Il presente documento regolamenta la procedura di tutela del dipendente della Camera di Commercio Chieti Pescara che, venuto a conoscenza, in ragione del suo rapporto di lavoro, di fatti e condotte illecite e irregolari ai danni dell'interesse pubblico, le segnala.
4. La tutela del dipendente consiste dunque:
 - a) nell'evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del proprio rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli;
 - b) nel garantire la massima riservatezza e la completa protezione del whistleblower;
 - c) nel rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing.

ART. 2 – DEFINIZIONI

1. Si intende:
 - a) per whistleblower, il dipendente pubblico che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni, irregolarità o abusi commessi ai danni dell'interesse pubblico a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento o in occasione della propria attività lavorativa;
 - b) per whistleblowing, le procedure volte ad incentivare le segnalazioni ed al tempo stesso a tutelare il dipendente che segnala illeciti.

ART. 3 – SOGGETTI LEGITTIMATI AD EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

1. Possono segnalare illeciti i dipendenti e collaboratori a qualunque titolo, compresi i dipendenti di enti pubblici di diritto privato controllati dalla Camera di Commercio Chieti Pescara, nonché i dipendenti e i collaboratori di imprese fornitrici di pubblici lavori o di servizi, che risultino testimoni o, comunque, a diretta conoscenza di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decidano di segnalarlo nell'interesse dell'integrità dell'Amministrazione.

ART. 4 – OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

1. La segnalazione deve essere fatta in buona fede, non deve essere pretestuosa e non deve essere fondata su meri sospetti o voci. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata ed offrire il maggior numero di elementi per consentire all'ufficio competente di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie. Al tempo stesso, non è necessario che il dipendente sia assolutamente certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi: è sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile l'essersi verificato di un fatto illecito.
2. 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 camerale a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite;
- violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni/regolamenti aziendali, sanzionabili in via disciplinare;
 - condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Ente camerale o alla collettività;
 - condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente camerale.
3. 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.
4. 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 Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT).
La tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.
5. Il dipendente deve fornire tutti gli elementi utili a consentire l'avvio dell'istruttoria procedimentale di accertamento e riscontro della fondatezza della condotta illecita oggetto della segnalazione. A tal fine, è necessario che la segnalazione contenga le seguenti informazioni:
- a) una chiara, dettagliata e completa descrizione dei fatti illeciti;
 - b) l'ente, le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti;
 - c) le generalità (o altri elementi quali la qualifica, il ruolo o il servizio di appartenenza) dei soggetti coinvolti;
 - d) le generalità di altri soggetti eventualmente coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
 - e) l'indicazione di eventuali imprese o altre persone giuridiche coinvolte;
 - f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
 - g) il Servizio/Ufficio camerale cui può essere riferito il fatto;
 - h) indicazione delle motivazioni sull'illiceità dei fatti;
 - i) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza e la sussistenza dei fatti illeciti segnalati.
6. Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione, secondo le modalità da quest'ultima individuate. La presente disciplina non si applica alle segnalazioni anonime.

ART. 5 – SOGGETTO LEGITTIMATO A RICEVERE LA SEGNALAZIONE

1. Le segnalazioni possono essere effettuate:
- a) al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza della Camera di Commercio Chieti Pescara secondo le modalità previste dalla presente disciplina;
 - b) all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC (per tutti i dipendenti pubblici secondo le modalità previste dall'ANAC).

ART. 6 – MODALITA' PER LA PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

1. Il segnalante formula la segnalazione in forma scritta avvalendosi in via esclusiva del modulo disponibile sul sito istituzionale della Camera di Commercio alla sezione "Amministrazione Trasparente".
La segnalazione deve essere indirizzata esclusivamente al Responsabile Prevenzione

Corruzione e Trasparenza (RPCT) e va inviata via mail all'indirizzo di posta elettronica certificata segnalazioni.illeciti@pec.chpe.camcom.it, al quale può avere accesso esclusivamente il RPCT.

2. Nel caso la segnalazione riguardi il RPCT, essa andrà inviata direttamente all'ANAC seguendo le modalità indicate sul sito www.anticorruzione.it.
3. Non verranno considerate segnalazioni pervenute verbalmente, né utilizzando moduli diversi da quello previsto.

ART. 7 – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

1. Il RPCT, una volta identificato correttamente il segnalante, provvede a registrare la segnalazione, separando i dati identificativi dal contenuto della segnalazione tramite codici sostitutivi dei dati identificativi. Tali dati verranno mantenuti riservati durante l'intero trattamento. L'associazione successiva della segnalazione con l'identità del segnalante sarà resa possibile nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario nei termini disciplinati dalla Legge 179/2017.
2. Il RPCT istruisce la segnalazione per verificarne la fondatezza. A tal fine, il RPCT ha accesso a qualunque documento, sistema informativo o fonte informativa presso l'Ente. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, garantendo che le comunicazioni effettuate non consentano di risalire all'identità del segnalante o all'identità del soggetto o dei soggetti segnalati.
3. Il RPCT conclude la propria istruttoria entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione. L'esito dell'attività istruttoria è comunicato al segnalante.
4. In caso di manifesta infondatezza dei fatti oggetto della segnalazione il RPCT può decidere di archiviare la segnalazione.

In caso contrario, qualora ravvisi elementi di non manifesta infondatezza del fatto, valuta, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, a quali soggetti terzi competenti inoltrare la segnalazione - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- il Dirigente dell'ufficio in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- l'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti e l'ANAC, per i profili di rispettiva competenza;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica.

I soggetti interni all'amministrazione a cui è stata trasmessa la segnalazione sono tenuti ad informare il Responsabile della corruzione dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

ART. 8 – TUTELA DEL SEGNALANTE

1. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di diffamazione o calunnia, 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 (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.
2. La segnalazione è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dall'art. 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii: 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 241/90.
3. L'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, nemmeno nel corso di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, a meno che il contenuto dell'informazione non sia il fondamento della contestazione dell'illecito. Nella sola ipotesi in cui la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basi unicamente sulla segnalazione del dipendente camerale, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del

consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa e ci sia l'autorizzazione del Responsabile a cui compete l'attivazione del procedimento disciplinare. La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

4. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento giuridico.
5. Il dipendente che segnala condotte illecite è esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di fatti pregiudizievoli che incidono sulle sue condizioni di lavoro. Nei confronti del segnalante, quindi, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla sua segnalazione.

ART. 9 – SEGNALAZIONI MANIFESTAMENTE INFONDATE – RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

1. La tutela di cui all'art. 54-bis del D.Lgs 165/2001 non trova applicazione quando la segnalazione contenga informazioni non veritiere e nel caso in cui si accerti giudizialmente che la stessa è stata resa con dolo o colpa grave.
2. La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale, rivendicazioni o istanze del segnalante che rientrano invece nella più generale disciplina del rapporto di lavoro o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per la quale occorre riferirsi alle procedure o ai regolamenti interni.
3. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quale le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.
4. Poiché l'accertamento delle intenzioni del segnalante è complesso, conformemente alle indicazioni dell'ANAC e secondo i principi generali, si presume la buona fede salvo che non sia del tutto evidente che il segnalante nutra interessi particolari e specifici alla denuncia, tali da far ritenere che la sua condotta sia dettata da dolo o colpa grave. In ogni caso, qualora nel corso dell'accertamento dei fatti denunciati dovessero emergere elementi idonei a dimostrare che il segnalante ha tenuto un comportamento non improntato a buona fede, le tutele previste all'art.54-bis del D.lgs. 165/2001 (ivi inclusa la garanzia della riservatezza dell'identità) cessano i propri effetti.

ART. 10 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il Presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della delibera di approvazione.