



Disciplinare per la gestione delle segnalazioni di illeciti e la tutela del segnalante (whistleblower)



Sommario

Premessa	3
1 - Whistleblower	3
2 - Oggetto della segnalazione	3
3 - Contenuto della segnalazione	4
4 - Segnalazioni anonime	4
5 - Destinatari e modalità di segnalazione	4
6 - Accertamento della segnalazione	5
7 - Tutela e limiti alla tutela del segnalante	6

PREMESSA

Il D.Lgs. n. 24/2023 – che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione abrogando l'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2021- ha disciplinato integralmente la materia prevedendo: l'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche; l'espansione dell'ambito oggettivo considerato quale violazione rilevante ai fini della protezione; la previsione di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi (interno, esterno gestito da ANAC e divulgazione pubblica); l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale; la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi; i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica; il rafforzamento della disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive e la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC.

Il presente documento rappresenta l'atto organizzativo con il quale vengono definite le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase, le tutele e le forme di protezione previste dal citato D.Lgs, evidenziandone ,altresi ,le responsabilità in caso di utilizzo scorretto dell'istituto

1 – WHISTLEBLOWER

Il whistleblower è il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro

Possono segnalare illeciti i dipendenti camerale, i collaboratori e i consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, i lavoratori e i collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore della Camera di Commercio, i dipendenti di enti di diritto privato controllati dalla Camera, i volontari/tirocinanti, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, che risultino testimoni o comunque a diretta e specifica conoscenza di condotte illecite poste in essere nell'ambito del rapporto di lavoro e decidano di segnalarle nell'interesse dell'integrità dell'Amministrazione.

2 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono oggetto di segnalazione le condotte e i fatti illeciti di cui i soggetti elencati all'articolo 1 siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Per condotte illecite si intendono non solo i delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere amministrativo a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati, o comunque distorto, delle funzioni pubblicistiche attribuite.

In particolare, le violazioni oggetto di segnalazione riguardano:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali con riferimento alla normativa nazionale, comprese le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- 2) le violazioni della normativa europea riconducibili agli illeciti commessi in violazione della normativa UE indicata nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2003 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, agli atti o omissioni che ledono interessi finanziari dell'Unione, che riguardino il mercato interno o che vanifichino l'oggetto o le finalità delle disposizioni normative dell'Unione.

Non rientrano quindi nelle segnalazioni:

- meri sospetti o voci;
- rimostranze personali del segnalante;
- rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione;
- rivendicazioni attinenti ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi.



La segnalazione è fatta nell'interesse dell'integrità e della legalità della PA e mai nell'interesse del segnalante. Rimane ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, di segreto professionale forense e medico, di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, in materia di difesa nazionale e sicurezza pubblica, nonché di esercizio dei diritti dei lavoratori di cui alla L. 300/70. Rimane altresì ferma l'applicazione delle disposizioni di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura e dell'ordine giudiziario.

3 - CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e fornire il maggior numero di elementi, a conoscenza del denunciante, utili per procedere alle dovute verifiche e controlli, anche ai fini dell'individuazione degli autori della presunta condotta illecita.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza *"in ragione del rapporto di lavoro"* e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, e le notizie che sono state acquisite in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

La segnalazione pertanto deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) generalità del segnalante;
- b) chiara e quanto più possibile completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) generalità dell'autore dei fatti, se conosciute;
- d) eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- e) eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4 - SEGNALAZIONI ANONIME

La disciplina del whistleblowing si applica alle segnalazioni in cui è possibile l'identificazione del segnalante, anche al fine di informarlo in merito all'istruttoria della violazione segnalata e di assicurargli la prevista tutela.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime, le stesse se opportunamente circostanziate rese con dovizia di particolari e dunque in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, ricevute tramite canale interno, sono trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie. Anche esse sono registrate e la relativa documentazione è conservata non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

5 - DESTINATARI E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

I soggetti di cui al paragrafo 1 che intendono effettuare una **segnalazione interna**, utilizzano la piattaforma informatica <https://cameradicommerciodicaserta.whistleblowing.it/#/>

La pagina è raggiungibile dalla sezione **"Segnalazioni di condotte illecite - Whistleblowing"** in amministrazione trasparente del sito web camerale. Attraverso la piattaforma, la segnalazione viene effettuata compilando il relativo questionario. La segnalazione è ricevuta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante. Il Responsabile, anche in relazione all'organizzazione interna dell'amministrazione, può avvalersi di un apposito gruppo di lavoro dedicato, soggetto agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile della prevenzione della corruzione. L'RPCT procede ad inoltrare all'eventuale gruppo di lavoro solo il contenuto della segnalazione, omettendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

La piattaforma permette il dialogo tra il segnalante e il RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti. La segnalazione può essere effettuata da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone). La tutela dell'anonimato è garantita in ogni fase del processo di segnalazione.

Se la segnalazione interna viene presentata a un soggetto non competente, diverso da quello individuato/autorizzato dall' Ente camerale, la stessa va trasmessa, entro sette giorni dal ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma orale attraverso apposita linea telefonica o sistemi di messaggistica vocale.

Rimane impregiudicata la facoltà dei soggetti di cui all'articolo 1 di inoltrare segnalazione direttamente all'autorità giudiziaria competente o all'Anac nei casi e nei modi disciplinati dal dlgs 10 marzo 2023,n.24.

6 - ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Entro sette giorni dalla ricezione viene rilasciato alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione. Il RPCT prende in carico la segnalazione per l'avvio dell'istruttoria , ed effettua la valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali per poter accordare al segnalante le tutele previste.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing ,il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate.

L'istruttoria condotta dal RPCT consiste in un'attività "di verifica e di analisi" sui fatti segnalati ed è finalizzata a verificare l'effettiva sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione. Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione.

Ove necessario, il RPCT richiede, tramite il canale dedicato nella piattaforma informatica (salvo il caso di segnalazione orale), chiarimenti al segnalante e a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele, a garanzia della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Il RPCT fornisce informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria e l'esito finale dell'attività istruttoria entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Nel caso di manifesta infondatezza della segnalazione, il Responsabile procede all'archiviazione con adeguata motivazione.

Il RPCT, nel caso ravvisi *il fumus* di fondatezza della segnalazione, trasmette una relazione delle risultanze riferendo circa le attività svolte, ai soggetti terzi competenti per l'adozione dei provvedimenti conseguenti:

- al Segretario Generale e al dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- all'ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- al Presidente della Camera di Commercio;
- all'autorità giudiziaria competente e all'Anac, per i profili di rispettiva competenza;
- all' Ispettorato per la funzione pubblica presso il Dipartimento della funzione pubblica.

La riservatezza del segnalante è tutelata anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata ai soggetti terzi di cui sopra.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'Ente, il RPCT procede ad inoltrare solo il contenuto della segnalazione, omettendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni all'Ente a cui è stata trasmessa la segnalazione informano il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti.

Nel caso di trasmissione all'autorità giudiziaria, all'Anac o al Dipartimento della funzione pubblica, il RPCT evidenzia che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi di quanto previsto al *Capo II* del d.lgs. 24/2023. Il RPCT comunica al whistleblower a quale soggetto esterno o amministrazione la segnalazione sia stata trasmessa. Tale soggetto è da considerare, da quel momento, responsabile del trattamento dei dati.

Laddove, nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante il RPCT può fornire tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge, garantendo la massima riservatezza.

Il RPCT traccia riservatamente l'attività istruttoria svolta assicurando la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto in caso di archiviazione per un periodo di non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del dlgs 10 marzo 2023, n. 24 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Il RPCT indica, con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, il numero di segnalazioni ricevute e il loro stato di avanzamento nella "Relazione annuale del responsabile della corruzione e della trasparenza sui risultati dell'attività svolta".

7 - TUTELA E LIMITI ALLA TUTELA DEL SEGNALANTE

La Camera di Commercio di Caserta assicura la tutela del segnalante garantendo la riservatezza della sua identità in tutte le fasi, come previsto al *Capo II* del d.lgs. 24/2023. Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

Ai sensi dell'art. 12 del D.lgs. 24/2023 l'identità del segnalante viene gestita, a seconda della diversa tipologia di procedimento, nelle modalità di seguito indicate:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Ai sensi del comma 6 dell'art. 12 del d.lgs. 24/2023 è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli *articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241*, nonché dagli *articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*.

Le persone che presentano una segnalazione nel rispetto di quanto previsto dal presente disciplinare, e sempre che il segnalante, al momento della segnalazione, avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 3, godono delle seguenti misure di protezione:

● **non possono subire alcuna ritorsione**; ai sensi dell'art.17, comma 4 del D.lgs. 24/2023, vengono considerate fattispecie che costituiscono ritorsione, con un'elencazione non esaustiva:

1. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
2. la retrocessione di grado o la mancata promozione;



3. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
4. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
5. le note di merito negative o le referenze negative;
6. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
7. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
8. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
9. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
10. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
11. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
12. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
13. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
14. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

I segnalanti possono comunicare direttamente all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito; in tal caso ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali.

Gli atti assunti quale ritorsione nei confronti del segnalante sono da considerarsi nulli.

- possono usufruire delle **misure di sostegno** fornite dagli enti presenti nell'elenco istituito presso l'ANAC ai sensi dell'art.18, comma 1 del D.lgs. 24/2023, che consistono in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni;

- non sono punibili nei casi previsti dall'art.20 del D.lgs. 24/2023. Salvo che il fatto non costituisca reato, è esclusa ogni responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Fermo quanto previsto nell'art. 17 , commi 2 e 3 del dlgs 24/2023, le suddette misure di protezione si applicano anche:

1. al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
2. alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
3. ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale corrente;
4. agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il suddetto regime di tutela opera nei soli casi di soggetti individuabili e riconoscibili. Non trova applicazione nei casi di segnalazione anonima e nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false, rese con dolo o colpa.