

## REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

### 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 approvato dal Consiglio Generale di Assocamerestero.

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.

La novità normativa si estende anche alle società a controllo pubblico, società in house a controllo analogo, **ma è anche suggerito da ANAC alle associazioni a partecipazione pubblica, e quindi agli enti privati in controllo pubblico.**

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 - quali ad esempio il demansionamento e il licenziamento - posti in essere dall'Ente 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 e servizi in favore dell'Associazione.

### 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 societaria, inoltre partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Associazione 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 DEL REGOLAMENTO

Con il presente regolamento Assocamerestero intende garantire la più ampia tutela al dipendente che dovesse segnalare 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

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 regolamento (gli elementi ivi indicati sono a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione svolta nell'ambito dell'Associazione;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

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'Associazione o comunque relativi ad essa. 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'Associazione 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'Associazione o alla collettività;
- condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Associazione e ai propri soci.

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:

- inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, all'ANAC, per i profili di rispettiva competenza;
- comunicare la segnalazione al Segretario Generale per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato per i profili di responsabilità disciplinare;
- inoltrare la segnalazione al Collegio Sindacale;
- inoltrare la segnalazione al Presidente del Consiglio Generale dell'Associazione.

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

Viene 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.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente regolamento 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 denuncia.

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.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Associazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito al RPCT o all'Autorità Giudiziaria deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- al Segretario Generale che, valutata tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- alla procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;
- al Collegio Sindacale;
- al Presidente del Consiglio Generale dell'Associazione.

Tutto quanto sopra fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto di adire l'Autorità Giudiziaria competente.

## 8. RESPONSABILITÀ 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 del regolamento, 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 deve essere indirizzata al RPCT dell'Associazione, compilando il modulo allegato al presente Regolamento, che viene reso disponibile sul sito della Associazione nella sezione Società Trasparente, sotto-sezione "Altri contenuti - whistleblowing", nonché distribuito a tutti i dipendenti a mezzo e-mail.

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

La segnalazione può essere presentata mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato [whistleblowing@assocamerestero.it](mailto:whistleblowing@assocamerestero.it), accessibile al solo RPCT.

La segnalazione può essere altresì inviata per posta ordinaria, al RPCT di Assocamerestero, con la dicitura sulla busta "Riservata personale".

In entrambi i casi, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT che ne garantirà la riservatezza.

Il RPCT prende in carico la segnalazione ed effettua personalmente le valutazioni del caso. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il RPCT, sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la richiesta. In tal caso ne dà comunque notizia al segnalante. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione, secondo rispettiva competenza: Autorità giudiziaria competente, ANAC; Responsabile della funzione aziendale in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori solo laddove non vi siano ipotesi di reato; Segretario Generale per i profili di responsabilità disciplinare; Collegio Sindacale; Presidente del Consiglio Generale dell'Associazione.

La valutazione del RPCT dovrà concludersi entro il termine di 90 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Al RPCT è affidata la protocollazione della segnalazione in via riservata e autonoma, indipendente dall'ufficio protocollo della Associazione, nonché la sua conservazione in apposito archivio dedicato, accessibile solo allo stesso e nel quale verranno conservati anche i documenti dell'istruttoria per un termine di 5 anni, a seguito del quale verranno archiviati con modalità atte a garantire la riservatezza dei documenti.

Il RPCT provvede a rispondere, in ogni caso, entro la scadenza dei termini previsti per la conclusione dell'istruttoria. Si precisa che resta impregiudicato il diritto del lavoratore a ricorrere all'Autorità giudiziaria competente.

## **10. ATTIVITA' DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Il RPCT predispose il presente regolamento e ne cura gli aggiornamenti.

Il RPCT invia a tutto il personale dell'Associazione una copia del regolamento e provvede a pubblicarlo sul sito web aziendale nella sezione Società Trasparente - Altri contenuti - whistleblowing".

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

Il RPCT rende conto nella relazione annuale, di cui all'art. 1 comma 14 della legge 190/2012, 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.

Qualora le segnalazioni riguardino direttamente il RPCT aziendale le stesse possono essere inviate ad ANAC direttamente.