



Camera di Commercio  
Verona



## **Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità**

Approvata con deliberazione di Giunta Camerale n. 287 del 7 novembre 2014

## 1. Premessa

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Camera di Commercio di Verona. È adottata in ossequio alle previsioni contenute nel *Piano Nazionale Anticorruzione*, nel *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014 – 2016*, approvato con determinazione presidenziale d'urgenza n. 1 del 31 gennaio 2014, ratificata con deliberazione di Giunta Camerale n. 27 del 10 febbraio 2014, e alle disposizioni di cui all'art. 7, comma 5, del *Codice di comportamento della Camera di Commercio di Verona*, approvato con deliberazione di Giunta Camerale n. 45 del 24 febbraio 2014, allo scopo di tutelare l'identità del soggetto che effettua la segnalazione (c.d. *whistleblower*), ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

## 2. Oggetto della segnalazione

Costituiscono oggetto di segnalazione comportamenti, rischi, reati, irregolarità che possono risultare a danno dell'interesse pubblico, violazioni al Codice di Comportamento e altri illeciti amministrativi di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Non possono costituire oggetto di segnalazione doglianze o mere lamentele di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, di collaborazione o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi.

## 3. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere circostanziata e fornire tutti gli elementi utili per procedere alle dovute verifiche e controlli, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e ai fini dell'individuazione degli autori della condotta illecita. Deve riguardare fatti conosciuti direttamente dal denunciante e non genericamente riportati o riferiti da altri soggetti.

Nello specifico, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità, qualifica o posizione professionale, sede di servizio e recapiti del soggetto che effettua la segnalazione;
- b) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- c) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- d) le generalità dell'autore dei fatti;
- e) eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- f) eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione dall'Amministrazione solo 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.

## 4. Destinatari e modalità della segnalazione

I dipendenti e i collaboratori della Camera di Commercio di Verona, nel caso in cui intendano segnalare situazioni di illecito riguardanti l'Ente camerale, devono utilizzare di norma il modulo appositamente predisposto, reperibile nell'*intranet camerale*, nonché sul sito *internet* camerale, nella sezione *Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Corruzione*.

La segnalazione può essere presentata al **Responsabile di Prevenzione della Corruzione (RPC)** o al **superiore gerarchico**, intendendosi per tale il dirigente dell'Area di appartenenza del dipendente che

effettua la segnalazione o il Segretario Generale se la dichiarazione proviene dal dirigente, secondo una delle seguenti modalità:

- a) tramite invio alla casella di posta elettronica [segnalazioni@vr.camcom.it](mailto:segnalazioni@vr.camcom.it), appositamente dedicata alla ricezione di segnalazioni e monitorata esclusivamente dal RPC e dal personale assegnato all'Ufficio Segreteria Presidente e Segretario Generale, appositamente incaricato;
- b) tramite servizio postale (anche posta interna): in tal caso, a garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la segnalazione sia inserita in busta chiusa, indirizzata al RPC o al superiore gerarchico e rechi la dicitura "riservata personale";
- c) mediante consegna a mano al RPC o al superiore gerarchico;
- d) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata ad uno dei soggetti legittimati alla ricezione. In tal caso, il soggetto legittimato a ricevere la dichiarazione redige verbale che il dichiarante è tenuto a sottoscrivere.

La segnalazione va effettuata al Presidente dell'Ente camerale nel caso in cui riguardi comportamenti o irregolarità posti in essere dal RPC.

La segnalazione, ricevuta o verbalizzata, sarà quindi protocollata in forma riservata dal personale dell'Ufficio Segreteria Presidente e Segretario Generale, appositamente incaricato dal RPC, e custodita con modalità tali da garantirne la massima riservatezza.

## **5. Attività di accertamento delle segnalazioni**

Protocollata la segnalazione, il RPC, mantenendo assoluto riserbo sull'identità del segnalante, avvia la procedura interna per la verifica dei fatti descritti nella segnalazione, investendo, per l'acquisizione delle informazioni e/o della documentazione, il dirigente dell'area nell'ambito della quale è stato posto in essere il presunto illecito o l'irregolarità, o il responsabile del servizio e/o dell'ufficio nell'ipotesi in cui il segnalato sia il dirigente.

IL RPC potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi rappresentati.

Qualora i fatti segnalati risultino, anche all'esito delle verifiche condotte, sussistenti, il RPC provvederà:

- a trasmettere tempestivamente la segnalazione all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), garantendo l'anonimato del segnalante, unitamente agli eventuali atti istruttori, per gli adempimenti di competenza e le eventuali valutazioni in ordine alla sussistenza di profili disciplinari;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente dell'area nell'ambito della quale è stato posto in essere l'illecito o l'irregolarità accertata, per gli adempimenti di competenza e le valutazioni in ordine alla sussistenza di profili disciplinari, garantendo l'anonimato del segnalante;
- ad informare il Presidente della Camera di Commercio, in relazione alla gravità e all'entità dei fatti segnalati ed accertati, garantendo l'anonimato del segnalante;
- ad adire le competenti autorità giudiziarie, sussistendo i presupposti di legge.

Qualora venga accertata l'insussistenza o la manifesta infondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, il RPC procede ad archiviare la segnalazione, redigendo apposito verbale.

Nell'ipotesi in cui la segnalazione riguardi il RPC, il Presidente si avvarrà della collaborazione del Dirigente Responsabile dell'Ufficio Gestione Risorse Umane per la verifica dei fatti oggetto di segnalazione.

## **6. Tutela del segnalante**

### **6.1 Riservatezza e sottrazione al diritto di accesso**

Il RPC e il personale che ricevono o comunque vengono a conoscenza delle segnalazioni, oltre a coloro che possono essere successivamente coinvolti nella gestione del procedimento, sono tenuti ad osservare l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante. L'eventuale violazione del predetto obbligo è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nel caso in cui alla segnalazione segua l'avvio di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'accusato nei casi in cui:

- a) vi sia il consenso espresso del segnalante;
- b) la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile per la difesa dell'accusato, purché tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241.

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non trovano applicazione in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge.

### **6.2 Divieto di discriminazioni nei confronti del segnalante**

I dipendenti che effettuano una segnalazione non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini situazioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente, che ritiene di aver subito una discriminazione, ne dà notizia circostanziata al RPC che, valutata la fondatezza e in ragione della gravità, la segnala:

- al dirigente responsabile dell'area di appartenenza dell'autore della discriminazione, affinché valuti la necessità di adottare atti o provvedimenti volti a ripristinare la situazione e a rimediare agli effetti negativi della discriminazione, nonché la necessità di avviare il procedimento disciplinare;
- all'UPD, per le valutazioni in ordine alla sussistenza di eventuali profili disciplinari nei confronti dell'autore della discriminazione e per gli adempimenti di competenza;
- all'Ispettorato per la funzione pubblica presso il Dipartimento della funzione pubblica.

Resta ferma la facoltà del dipendente, che ritiene di aver subito una discriminazione, di segnalarla all'Ispettorato per la funzione pubblica, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o le organizzazioni sindacali presenti nell'Ente camerale, qualora non abbia già provveduto il RPC, e al Comitato Unico di Garanzia (CUG).

## **7. Responsabilità del segnalante**

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la segnalazione, in responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o in responsabilità civile extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 c.c.

Qualora a seguito degli accertamenti interni, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del segnalante.