



COMUNE DI TAINO PROVINCIA DI VARESE

DIRETTIVA DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE E DELLA TRASPARENZA

Oggetto : Misura di attuazione del PTPCT – Direttiva sulle linee procedurali per la segnalazione di illeciti o irregolarità e disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblowing policy).

La presente direttiva si propone di favorire la presentazione di segnalazioni, da parte dei dipendenti del Comune di Taino, allo scopo far emergere fenomeni di corruzione, nell'ampia accezione data a quest'ultimo termine dalla normativa anticorruzione.

L'istituto della segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti pubblici, noto come *whistleblowing*, è previsto dall'art. 54-bis del D. Lgs. n.165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", introdotto ex novo dalla Legge n.190/2012. Esso prevede specifiche forme di tutela per i soggetti che per via della loro denuncia potrebbero essere oggetto di ritorsione.

La successiva legge n. 179 del 2017 ha modificato l'art. 54-bis, modificando il destinatario della segnalazione all'interno del Comune, che non è più il superiore gerarchico, ma il responsabile della prevenzione della corruzione, e ha chiarito che nel concetto di dipendente pubblico non rientrano solo i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo del Comune, ma anche i lavoratori e collaboratori delle imprese appaltatrici di lavori, servizi e forniture. Inoltre ha rafforzato le modalità di tutela del segnalante. A titolo solo esemplificativo: non deve essere oggetto di azioni ritorsive che possano collegarsi alla segnalazione, l'identità del segnalante non deve essere rivelata; non è concesso l'accesso alla segnalazione ex legge 241/1990.

La legge n.179/2017 è stata superata dalla legge di trasposizione della Direttiva Europea in materia di whistleblowing (n.1937/2019). La nuova legge, il D. Lgs. n.24/2023, è l'attuazione della Direttiva UE n.2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle

disposizioni normative nazionali. Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste sono efficaci dal 15 luglio 2023.

La nuova normativa prevede oneri in capo alle organizzazioni pubbliche e private, in particolare: tutti gli enti pubblici devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni; lo stesso obbligo è in carico ai soggetti del settore privato che hanno un modello organizzativo ex D. Lgs. n.231/2001 e a tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti.

Da ultimo, il D. Lgs. 34 del 10 marzo 2023, che ha dato attuazione alla direttiva europea 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

In tale prospettiva, lo scopo perseguito è quello di fornire ai dipendenti chiare indicazioni su oggetto, contenuto, modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento giuridico.

Il whistleblowing è una misura generale organizzativa di prevenzione della corruzione, compresa tra le misure obbligatorie al PTPCT 2021/2023.

Vale la pena di precisare che, per "illecito" non deve intendersi solo ed esclusivamente la fattispecie penalmente rilevante, ma ogni forma di condotta attiva o passiva, che contrasti con la normativa (norme legislative, statutarie e regolamentari).

Si intende per "whistleblower" colui che segnala l'illecito o la irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni e decide di segnalarlo ad una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Allo scopo di tutelare il dipendente che segnala, occorre regolamentare le procedure volte ad incentivare e proteggere tali segnalazioni.

L'attività del segnalante è, quindi particolarmente rilevante perché ha l'effetto di contrastare i fenomeni corruttivi, ma non deve riguardare le lamentele di carattere personale del segnalante.

La presente direttiva mira delineare una procedura attraverso la quale, in ottemperanza alle linee guida ANAC n.6 del 28 aprile 2015, si garantisca la protezione del segnalante, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse.

Più precisamente:

- I destinatari delle segnalazioni
- L'oggetto e i contenuti della segnalazione
- Le modalità di trasmissione delle segnalazioni
- Le forme di tutela, per evitare possibili ripercussioni sulla vita lavorativa

Chi può effettuare una segnalazione

Le procedure di whistleblowing incoraggiano a segnalare chiunque acquisisca, nel contesto dell'attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall'organizzazione o per conto dell'organizzazione. Lo scopo della procedura è quello di facilitare la comunicazione

di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa. A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio.

La procedura è volta a garantire questi soggetti, nel momento in cui segnalino una condotta illecita relativa all'ente.

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti:

- Dipendenti
- Collaboratori
- Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi
- Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti
- Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza
- Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza
- Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato

Quando effettuare la segnalazione:

- Quando il rapporto giuridico è in corso
- Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o di altre fasi precontrattuali
- Durante il periodo di prova
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico sulle informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati)

La procedura protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori, le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

Soggetti e contenuto della segnalazione

Il soggetto destinatario delle segnalazioni da parte del soggetto segnalante che intende denunciare l'illecito o l'irregolarità, è il **Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT)**. Il RPCT può essere coadiuvato da soggetti del suo gruppo di supporto specificamente nominati in atto interno.

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi della Legge 190/2012 (a titolo esemplificativo, si tratta di reati: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di Ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode

informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (es.: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato)
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Non potendo redigere una lista di reati oggetto di segnalazione, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- Che potrebbero configurare reati (es.: peculato, corruzione, concussione, abuso d'ufficio, malversazione a danno dello Stato, rifiuto od omissione di atti d'ufficio, falso ideologico, falso materiale turbata libertà delle procedure di gara, truffa, furto, minaccia...)
- Che costituiscono violazioni al Codice di comportamento, vigente in Comune
- Che configurano illegittimità o illeciti amministrativi che possono comportare danni patrimoniali all'Ente o ad altra pubblica amministrazione o alla collettività, situazioni di abuso di potere al fine di ottenere vantaggi privati, fatti in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni,)

Il segnalante non deve usare l'istituto del whistleblowing per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro i superiori gerarchici o l'Amministrazione, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o servizi.

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi.

Le condotte illecite segnalate, comunque devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro

Pertanto non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'Ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e dispendiose.

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire ai Servizi competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare deve:

- Descrivere il fatto (condotta, evento)
- Indicare l'autore del fatto (che permettano di identificarlo senza dubbio)
- Indicare eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo
- Fornire eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti e sposti

In calce alla segnalazione deve essere apposta indicazione del luogo, data e forma del segnalante.

In ogni caso non è però necessario che il segnalante sia completamente certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato

Non saranno prese in considerazione segnalazioni anonime anche se recapitate nel modo indicato dalla presente direttiva, ma trattate analogamente ad altre segnalazioni anonime. Potranno essere prese in considerazioni per ulteriori verifiche, solo se fanno riferimento a fatti di gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

I canali per le segnalazioni

Il Comune mette a disposizione delle persone segnalanti canali diversi per le segnalazioni di violazioni ai sensi della presente procedura.

Vi sono quattro tipi di segnalazione:

- Canale interno
- Canale esterno (gestito da ANAC)
- Divulgazioni pubbliche
- Denuncia all'Autorità giudiziaria

Si precisa, però, che la scelta del canale non è rimessa alla discrezionalità del whistleblower (segnalante), **in quanto in via prioritaria è favorito il canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni* di cui all'art. 6 del D.Lgs. 34/2023, è possibile utilizzare la segnalazione esterna.**

1) CANALE INTERNO:

Per le segnalazioni attivate in forma scritta, l'ente mette a disposizione una piattaforma informatica crittografata, fornita da Gruppo Maggioli S.p.A tramite la piattaforma "Whistleblowing Maggioli". La piattaforma è estranea rispetto ai server aziendali, è gestita attraverso tecnologie cloud ed è dotata di strumento di crittografia che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. L'accesso alla piattaforma è consentito previa

registrazione dell'utente e formale presa visione dell'informativa privacy, della procedura e del flusso specifico.

Le segnalazioni sono gestite dal Responsabile della prevenzione della corruzione, infatti sulla piattaforma, al momento dell'invio della segnalazione sulla piattaforma, l'RPCT riceve la stessa sulla email dedicata.

Non è possibile gestire altre segnalazioni ricevute in forma scritta. Qualora queste fossero inviate, il soggetto ricevente, ove possibile, inviterà la persona segnalante a presentare nuovamente la segnalazione tramite la piattaforma informatica.

Per le segnalazioni in forma orale, si invita la persona segnalante a contattare il soggetto ricevente, richiedendo disponibilità per un colloquio telefonico o, eventualmente, un incontro personale. Le segnalazioni in forma orale vengono verbalizzate e il verbale deve essere firmato dalla persona segnalante, affinché sia processato. È opportuno ricordare che le segnalazioni in forma orale non offrono la stessa riservatezza tecnologica delle segnalazioni effettuate tramite piattaforma crittografata.

2) CANALE ESTERNO (GESTUTO DIRETTAMENTE DA ANAC)

*** solo al ricorrere di una delle condizioni* di cui all'art. 6 del D.Lgs. 34/2023, è possibile utilizzare la segnalazione esterna.**

Di seguito si elencano le condizioni:

- L'Amministrazione non ha attivato il canale interno, obbligatorio, o non è conforme
- Il segnalante ha già effettuato la segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito
- Il segnalante ha fondati motivi per ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o potrebbe determinare una ritorsione nei suoi confronti
- Il segnalante ha fondati motivi per ritenere che se effettuasse la segnalazione interna, questa costituirebbe un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

3) DIVULGAZIONE PUBBLICA

- **solo al ricorrere di una delle condizioni* di cui all'art. 6 del D. Lgs. 34/2023:**
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e una segnalazione esterna ed, in particolare, la segnalazione esterna non ha avuto seguito nei termini stabiliti
- Il segnalante ha fondati motivi per ritenere che se effettuasse la segnalazione interna, questa costituirebbe un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- Il segnalante ha fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna può comportare rischio di ritorsioni o possa non avere seguito efficace (prove occultate o distrutte; possibile collusione del ricevente la segnalazione o suo coinvolgimento)
- Il segnalante deve, comunque, avere fondato motivo per ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate pubblicamente o denunciate siano vere

Attività di accertamento delle segnalazioni

Al termine del percorso di segnalazione la piattaforma mostra un codice di ricevuta a conferma che la segnalazione è stata consegnata e presa in carico dal RPCT, soggetto ricevente.

Entro 7 giorni, il RPCT conferma alla persona segnalante la presa in carico della segnalazione e invita il soggetto segnalante a monitorare la sua segnalazione sulla piattaforma per rispondere a possibili richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Il RPCT, all'atto del ricevimento della segnalazione, provvede ad avviare la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del segnalante, investendo le strutture competenti per il prosieguo dell'attività.

Il RPCT, nel rispetto della riservatezza e dei principi di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione di eventuali soggetti (indicati dal segnalante) che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

Il Responsabile può avvalersi di collaboratori, i quali sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza cui è sottoposto il Responsabile.

Il contenuto della segnalazione potrà essere trasmesso, a cura del RPCT, ad altri soggetti interessati per consentire le loro valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative in merito da intraprendere: le risultanze dell'istruttoria dovranno essere comunicate al RPCT entro e non oltre 30 giorni.

Entro 3 mesi dal giorno della segnalazione, il RPCT comunica alla persona segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione.

Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il RPCT invita la persona segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

Qualora all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti infondata il RPCT archivia la segnalazione.

Qualora, invece, risulti fondata, in tutto o in parte, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile del Settore di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

NEL COMUNE DI TAINO, OLTRE IL RIMPROVERO VERBALE, PROCEDE ALL'AVVIO DEL PROCEDIMENTO, DIRETTAMENTE L'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI.

Resta inteso che è impregiudicato e autonomo rispetto alla procedura di cui si tratta, l'obbligo di presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente relativamente alle fattispecie penalmente rilevanti e di segnalazione, laddove non vi siano ipotesi di reato, alla Corte dei Conti, all'ANAC, al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il RPCT, a conclusione degli accertamenti, informa dell'esito il segnalante entro 120 giorni dal ricevimento della segnalazione.

Tutela del segnalante- Riservatezza e anonimato

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono diversamente coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, 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.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato. Sussiste il DIVIETO di rivelare l'identità del segnalante

L'identità del whistleblower non può essere rivelata nell'ambito del procedimento disciplinare contro il denunciato solo nel caso in cui la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Questa circostanza può emergere a seguito di audizione ovvero di memorie difensive che l'interessato produce nel procedimento disciplinare.

Inoltre un altro motivo di rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

L'identità del whistleblower non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante. Inoltre è tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La riservatezza è garantita attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e un protocollo riservato, e all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

La segnalazione, come previsto dall'art. 54-bis, comma 4 del D. Lgs. 165/2001, è sottratta all'accesso, disciplinato dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e seguenti modificazioni.

Il Responsabile di Settore che riceve da un dipendente, ai sensi dell'art. 54-bis del citato decreto legislativo, in qualità di superiore gerarchico, l'informazione di un illecito o di

un'irregolarità, è tenuto a proteggerne l'identità e a invitarlo ad effettuare la segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Segnalazione di discriminazioni/divieto di ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata, posto in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

L'art. 16 del D.Lgs. 34/2023, a cui si rimanda, riporta un elenco esemplificativo e non esaustivo di tutto ciò che può rappresentare una ritorsione.

I dipendenti che effettuano la segnalazione condotte illecite o irregolarità, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una misura discriminatoria deve darne comunicazione all'ANAC o alle OOSS aziendali.

L'ANAC in forma il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per i provvedimenti di competenza.

Il Comune promuove, a tutela del segnalante, un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione, formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito di percorsi sull'etica pubblica e il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti approvato dalla Giunta Comunale di questo Ente, oltre al DPR n. 62/2013.

Sanzioni

Il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul whistleblowing.

Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura.

L'amministrazione può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte.

In caso di omissione e di mancata protezione del segnalante, il Responsabile di Settore risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Perdita delle tutele del segnalante

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In questi casi, alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Inoltre, l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile nell'ambito del procedimento penale e nel procedimento davanti alla Corte dei Conti, nei casi previsti per legge.

Le violazioni della presente direttiva configurano responsabilità disciplinare per inosservanza a disposizioni di servizio se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi.

La gestione dei dati personali

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e, se indicato in specifico atto organizzativo, dai membri dello staff di supporto alla gestione della segnalazione.

Nel corso delle attività di accertamento il soggetto ricevente può condividere con altre funzioni dell'ente informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing potrà essere sottoposta a revisione periodica.