

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA' (PROCEDURA WHISTLEBLOWING)

INDICE

Sommario

1 - PREMESSA.....	2
2 - SCOPO.....	2
3 - APPLICAZIONE, FORMAZIONE E DESTINATARI.....	3
3.1 - Applicazione.....	3
3.2 - Formazione.....	3
3.3 - Destinatari.....	3
4 - NORMATIVA E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO.....	3
5 - DEFINIZIONI.....	4
6 - OGGETTO E REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI.....	5
7 - CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	6
8 - CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI.....	6
8.1 - Segnalazione in forma scritta tramite Piattaforma WhistleblowingIT.....	7
8.2 - Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto.....	7
9 - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	8
10 - TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLA PERSONA COINVOLTA.....	9
11 - DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE.....	10
12 - RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....	10
13 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	11
14 - CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI.....	12
15 - DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	12

Rev.	Data Redazione	Motivo della revisione	Data Scadenza
00		Recepimento Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023	NA
01			

1 - PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante *“Attuazione della direttiva (UE) 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”* (di seguito, il *“Decreto Whistleblowing”*), ha definito nuove regole che dovranno essere applicate e delle quali si dovrà tenere conto nella predisposizione del canale interno.

In particolare, il Decreto Whistleblowing ha individuato e disciplinato i soggetti segnalanti, l’oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire, gli adempimenti e le tutele che i soggetti pubblici e privati sono tenuti a implementare e garantire, definendone altresì i criteri e le tempistiche di adeguamento.

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di dati personali, trova altresì applicazione la normativa rilevante in materia di protezione dei dati personali ed in particolare il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, datato 27 aprile 2016, *“relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”* (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, *General Data Protection Regulation*, di seguito, il **“GDPR”**) e il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 *“Codice in materia di protezione dei dati personali”*, novellato dal Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (di seguito, il **“Codice Privacy”**).

L’Unione Montana dei Comuni del Mugello (in seguito *“Ente”*) ha provveduto a valutare le logiche e gli strumenti disponibili. L’Ente supporta e incoraggia, a tutela dei valori di legalità, correttezza e integrità chiunque intenda segnalare una potenziale condotta illecita, inappropriata, scorretta o di presunta violazione dei principi espressi nel Codice di Comportamento, nelle proprie *policies* e, in generale, potenziali violazioni di leggi e regolamenti.

Ogni segnalazione, infatti, contribuisce alla crescita dell’Ente e alla promozione di una cultura etica, sana e sostenibile, offrendo un importante contributo al sistema interno di controllo della compliance.

2 - SCOPO

L’Ente, sentite le rappresentanze sindacali di cui all’art. 51 del D. Lgs. n. 81 del 2015 ai sensi dell’art. 4 del Decreto Whistleblowing, ha adottato un canale di comunicazione interno per effettuare segnalazioni di violazioni effettive o sospette senza timore di subire ritorsioni e nel massimo rispetto delle tutele fornite al segnalante.

La presente procedura (di seguito, **“Procedura Whistleblowing”**) si propone di regolamentare, in linea con le vigenti disposizioni normative, tra cui il Decreto Whistleblowing:

- le modalità di segnalazione delle violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali, fornendo al segnalante (cd. "Whistleblower") chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione e le forme di tutela garantite, nonché sul canale di segnalazione interno istituito dall'Ente;
- il processo di gestione delle segnalazioni nelle diverse fasi, identificando ruoli, responsabilità e modalità operative.

Per quanto non espressamente disciplinato della presente Procedura Whistleblowing si fa rimando al Decreto Whistleblowing e alle Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC (disponibili sul sito web www.anticorruzione.it).

In caso di contrasto tra le disposizioni previste nella presente Procedura Whistleblowing e quelle di cui al Decreto Whistleblowing, prevarranno queste ultime.

3 - APPLICAZIONE, FORMAZIONE E DESTINATARI

3.1 - Applicazione

La Procedura Whistleblowing è d'immediata applicazione per l'Ente e deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività; si può prendere visione della Procedura Whistleblowing anche visitando il sito web <https://www.uc-mugello.fi.it/>.

3.2 - Formazione

Ai fini dell'attuazione della Procedura Whistleblowing, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dall'Ente, in stretto coordinamento con il DPO, avvalendosi eventualmente di consulenti esterni o coinvolgendo altre funzioni aziendali, se necessario.

Per i collaboratori è prevista analoga informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate che l'Ente riterrà funzionali ad una corretta diffusione (es. inserendo l'informazione nel sito web nell'area "Amministrazione trasparente").

3.3 - Destinatari

Sono destinatari della Procedura Whistleblowing i dipendenti, i collaboratori e tutte le persone che, pur non appartenendo all'Ente, operano su mandato o nell'interesse dello stesso e tutti quei soggetti indicati nell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023.

La segnalazione può essere fatta da un soggetto che si trovi in fase di selezione o precontrattuale, nel periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

4 - NORMATIVA E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- Decreto Whistleblowing, precedentemente definito;
- Linee Guida ANAC in tema di *whistleblowing*;

5 - DEFINIZIONI

Nel contesto ed ai fini della presente Procedura Whistleblowing e fatte salve le altre definizioni di cui al presente documento, si elencano di seguito le definizioni maggiormente rilevanti.

- **“Contesto Lavorativo”**: indica le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 o 4, del Decreto Whistleblowing, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce Informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione, di Divulgazione Pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **“Divulgazione Pubblica”**: indica rendere di pubblico dominio Informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei *social network*);
- **“Facilitatore”**: indica una persona fisica che assiste una Persona segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **“Informazioni sulle Violazioni”**: indica le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno dell'Ente, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;
- **“Persona Coinvolta”**: indica la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **“Persona segnalante o Segnalante”**: indica la persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di Informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo;
- **“Riscontro”**: indica una comunicazione alla Persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;
- **“Segnalazione”**: indica la comunicazione scritta od orale di Informazioni sulle Violazioni;
- **“Segnalazione esterna”**: indica la comunicazione, scritta od orale, presentata tramite i canali di segnalazione istituiti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC” - www.anticorruzione.it);
- **“Segnalazione interna”**: indica la comunicazione, scritta od orale, presentata tramite i canali di segnalazione interni istituiti dall'Ente;
- **“Seguito”**: indica l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di Segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **“Violazioni”**: indica i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente individuati dal Decreto Whistleblowing e che possono consistere, a titolo esemplificativo, in:
 - inosservanze del Codice di Comportamento dell'Ente;
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali in materia di 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 europea ovvero le norme del mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza sleale e aiuti di Stato;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione menzionati nei punti precedenti.

6 - OGGETTO E REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI

In conformità alla normativa vigente, chiunque lavora o collabora, internamente o esternamente, con l'Ente può segnalare, a tutela dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'Ente, le Violazioni o le presunte Violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Non esistendo una lista tassativa di illeciti o irregolarità che possono formare oggetto di Segnalazione, sono da considerare rilevanti tutte le Segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità che rientrano nella definizione di Violazioni di cui sopra.

A titolo esemplificativo, la Segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- in violazione del Codice di Comportamento dell'Ente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o all'immagine dell'Ente;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, dei collaboratori, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, collaboratori, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente.

Sono escluse:

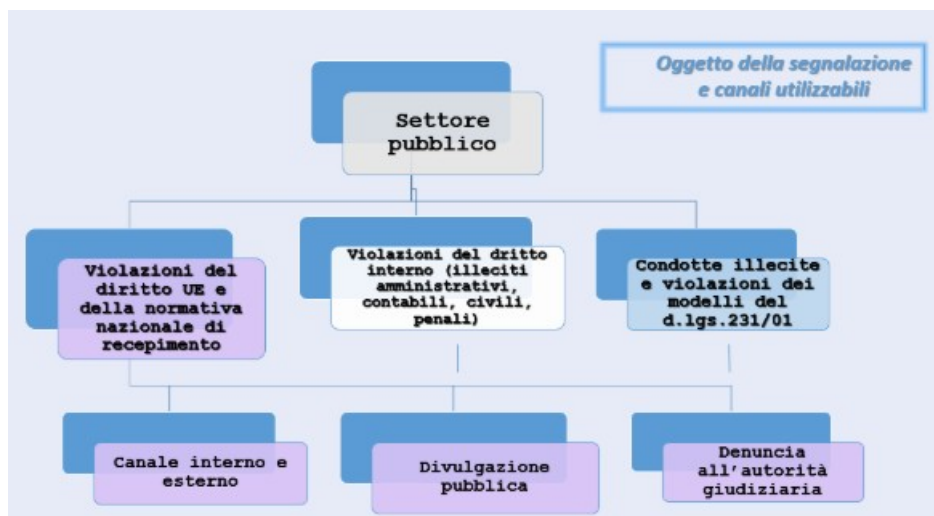
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le Segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- le Segnalazioni relative a violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, indicate nella parte II dell'Allegato al Decreto Whistleblowing, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione in alcuni settori speciali.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala.

È responsabilità del Segnalante, anche anonimo, effettuare segnalazioni in buona fede.

In caso di Segnalazioni palesemente infondate e/o effettuate con dolo a fini diffamatori, non verranno prese in considerazione e l'Ente potrà intraprendere iniziative a carattere disciplinare per la tutela propria e del segnalato.

Nella tabella che segue, contenuta nelle Linee Guida ANAC in tema di *whistleblowing*, è rappresentato sinteticamente che cosa può essere segnalato e con quali canali.



7 - CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata ed offra il maggior numero di elementi al fine di consentire una opportuna gestione e di darne adeguato Seguito; a tale fine si suggerisce di indicare nella segnalazione:

- le eventuali generalità della Persona segnalante (la cui indicazione, tuttavia, non è obbligatoria ai fini della Segnalazione) con l'indicazione della qualifica o posizione professionale e di un recapito (a ulteriore garanzia dell'identità del Segnalante, si raccomanda di indicare un recapito personale e comunque esterno al dominio di posta elettronica o altro sistema dell'Ente);
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- una sintetica, chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la/le persona/e coinvolta/e;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- l'indicazione delle ragioni connesse alle funzioni svolte che hanno consentito di conoscere le Informazioni sulle Violazioni;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

8 - CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

In conformità all'art. 4 del Decreto Whistleblowing, l'Ente ha istituito un canale di segnalazione interno che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

In particolare, la persona segnalante può inviare la Segnalazione attraverso i canali di seguito descritti.

8.1 - Segnalazione in forma scritta tramite Piattaforma WhistleblowingIT

L'Ente ha adottato una piattaforma per le Segnalazioni whistleblowing denominata "WhistleblowingIT" (di seguito anche "**Piattaforma Web**") fornita da una società specializzata Whistleblowing Solutions Impresa Sociale S.r.l. e basata sulla piattaforma GlobalLeaks.

La Piattaforma Web è strutturata in modo da garantire che:

- durante il processo di Segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l'adozione di tecniche di cifratura e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR;
- le informazioni rilevanti sono accessibili esclusivamente ai Gestori delle Segnalazioni (come di seguito definiti), nell'ambito del quale sono stati autorizzati i singoli componenti nonché agli eventuali soggetti che hanno ricevuto una specifica autorizzazione;
- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

L'accesso alla Piattaforma Web può avvenire direttamente tramite il seguente URL:

<https://umcm.whistleblowing.it/#/>

Al momento della compilazione del *form* di raccolta della Segnalazione, il Segnalante può decidere di comunicare anche in modo anonimo con i Gestori delle Segnalazioni; prima di effettuare la Segnalazione, al Segnalante è chiesto di prendere visione dell'informativa relativa al trattamento dei dati ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Il Segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare la Segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima.

In fase di invio della Segnalazione, la Piattaforma Web fornisce a video al Segnalante un codice identificativo univoco che gli consentirà di richiamare successivamente la Segnalazione presentata, verificarne lo stato, ottenere informazioni sull'esito e comunicare con il Gestore delle Segnalazioni.

Il Gestore delle Segnalazioni accede alla Piattaforma Web per consultare tutte le Segnalazioni ricevute e svolgere le attività di verifica.

8.2 - Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto

La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di un incontro diretto con il Gestore della Segnalazione. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole.

In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

9 - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'Ente ha designato quale soggetto preposto alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni interne ai sensi dell'art. 4, co. 5, Decreto Whistleblowing il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito "RPCT") il quale è vincolato all'obbligo di riservatezza ex art. 12 D.Lgs. 24/2023.

Le Segnalazioni sono oggetto di un vaglio preliminare da parte del Gestore delle Segnalazioni, diretto ad accertarne, sulla base degli elementi immediatamente disponibili, la sussistenza di cause di irricevibilità, inammissibilità e la non manifesta infondatezza.

A titolo di esempio, non superano tale vaglio preliminare le Segnalazioni generiche, non comprensibili, pretestuose, non relative alle condotte rilevanti descritte, che non contengono indicazioni precise e circostanziate dei fatti segnalati, che non indicano le ragioni connesse alle funzioni svolte dal Segnalante che hanno consentito di conoscere i fatti, in relazione alle quali non emergono ragioni di tutela dell'integrità dell'Ente e, comunque, che siano prive di ogni altro elemento essenziale per poter dar seguito all'istruttoria.

Le Segnalazioni che siano dichiarate irricevibili, inammissibili o che non superino il vaglio di non manifesta infondatezza non sono oggetto di ulteriore seguito istruttorio.

Le Segnalazioni non irricevibili, non inammissibili e non manifestamente infondate sono oggetto di istruttoria svolgendo ogni opportuno approfondimento dei fatti segnalati, nell'ambito dei propri poteri e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 del Decreto Whistleblowing.

Nello specifico, il Gestore delle Segnalazioni ha il compito di:

- rilasciare alla persona Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la Persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente Seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire Riscontro alla Segnalazione 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.

L'ordine di priorità dell'esame delle Segnalazioni nonché i tempi della fase istruttoria e delle conseguenti valutazioni dipendono dalla tipologia e gravità dei fatti segnalati, dalla rilevanza dell'interesse alla tutela dell'Ente anche in rapporto alle possibili conseguenze sanzionatorie, dalla complessità dell'istruttoria e dalle altre circostanze concrete relative alla segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni svolge l'attività istruttoria e, quando la natura o la complessità delle verifiche lo richiedano, può avvalersi della collaborazione di soggetti preposti, di strutture o funzioni interne o di consulenti esterni per effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione della Persona segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti. In ogni caso, l'analisi delle Segnalazioni ricevute deve rispettare i principi di imparzialità e di riservatezza.

Durante l'attività istruttoria della Segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del Segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel caso in cui altri soggetti intervengano a supporto del Gestore delle Segnalazioni, su di essi gravano i medesimi doveri di comportamento volti alla riservatezza del Segnalante.

Per valutare la fondatezza della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni può verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico della persona coinvolta, sia nella veste di denunciante che di incolpato.

Al termine dell'istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni valuta i documenti e le informazioni acquisite ed esprime la propria valutazione in relazione alla Segnalazione: la valutazione può consistere nella dichiarazione motivata di infondatezza della Segnalazione o della sua fondatezza.

In caso di fondatezza della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela dell'Ente.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il Gestore delle Segnalazioni, in relazione alla natura della violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

10 - TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLA PERSONA COINVOLTA

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile, a seguito di valutazione del Gestore delle Segnalazioni - se nel caso coadiuvato da professionisti esterni allo scopo incaricati dall'Ente - 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 (ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità della persona segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata a soggetti non coinvolti nel processo, così come declinato nel presente documento, senza il suo espresso consenso.

Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione; fatto salvo quanto sopra, per quanto concerne l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e/o al segnalato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del segnalato in sede disciplinare.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 3, co. 4, del Decreto Whistleblowing, la tutela del Segnalante si applica anche:

- quando il rapporto giuridico con l'Ente non è ancora iniziato, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La tutela, inoltre, è estesa:

- ai Facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e a quelle che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante.

11 - DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Nei confronti del personale che effettua una Segnalazione ai sensi della Procedura Whistleblowing o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria o comunque sleale, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o 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 condizioni di lavoro intollerabili; a titolo esemplificativo, qui di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'art. 2, comma 1, lettera m), del Decreto Whistleblowing costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro;
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'Ente si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alla Procedura Whistleblowing, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato. Resta inteso che l'Ente potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

12 - RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il sistema lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante 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 quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del sistema.

13 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Le attività connesse alla gestione delle Segnalazioni, implicano il trattamento di dati personali di vari soggetti interessati: il Segnalante, la Persona Coinvolta e i terzi menzionati nella Segnalazione.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 13 del Decreto Whistleblowing, l'Ente adotta gli accorgimenti e le misure previste dalla normativa in relazione al trattamento dei dati personali, come definiti dal GDPR, effettuato nell'ambito delle suddette attività di gestione delle Segnalazioni.

In applicazione del principio di minimizzazione, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non verranno raccolti o, in caso di raccolta accidentale, verranno immediatamente cancellati.

Inoltre l'esercizio dei diritti degli interessati di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR (accesso ai dati, rettifica, cancellazione, portabilità, opposizione e così via), è ammesso nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del Codice Privacy.

Tale norma, in particolare, preclude l'esercizio dei diritti dell'interessato quando da esso possa derivare "un pregiudizio effettivo e concreto" alla riservatezza dell'identità del soggetto che segnala violazioni di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte, ai sensi del Decreto Whistleblowing. Quindi, in altre parole, l'esigenza di mantenere riservata l'identità del Segnalante può comportare limitazioni alla richiesta di un terzo interessato, ad esempio, di accedere ai dati personali che lo riguardano e che sono menzionati nella segnalazione.

Infine l'Ente, in qualità di "Titolare del trattamento" ai sensi del GDPR, è tenuto (i) al rispetto dei principi generali di cui all'articolo 5 del GDPR, nonché i principi di "privacy by design" e "privacy by default" di cui all'articolo 25 GDPR; (ii) a fornire al segnalante e alle persone coinvolte le informazioni prescritte dagli articoli 13 e 14 del GDPR e (iii) ad adottare misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Da un punto di vista operativo, in ossequio a quanto previsto dall'art. 13, co. 6, del Decreto Whistleblowing l'Ente ha, tra le altre cose:

- predisposto una valutazione di impatto per la protezione dei dati personali (anche "DPIA" ai sensi dell'art. 35 del GDPR) in ragione del canale di segnalazione interno utilizzato, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati;
- nominato, quale responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR, il fornitore esterno che fornisce la Piattaforma WhistleblowingIT;
- autorizzato l'RPCT al trattamento dei dati nel limite delle finalità previste dalla normativa e nelle modalità che garantiscano la massima riservatezza ed il rispetto delle normative menzionate;
- reso un'informativa ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR a tutti gli interessati, mettendola a disposizione nelle forme descritte nella presente procedura.

Le segnalazioni, interne ed esterne e la relazione documentazione, ai sensi dell'art. 14 del Decreto Whistleblowing, sono conservate per il tempo necessario al trattamento e conseguente disamina della segnalazione ricevuta e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

14 - CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto Whistleblowing, il Segnalante può effettuare la Segnalazione tramite il canale di segnalazione esterno istituito e gestito dall'ANAC e disponibile al seguente indirizzo web <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> nei seguenti casi:

- non è prevista, nell'ambito del suo Contesto Lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;
- la Persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto Seguito;
- la Persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

15 - DIVULGAZIONE PUBBLICA

Ai sensi dell'art. 15 del Decreto Whistleblowing, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica se, al momento della sua presentazione:

- ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna – ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna alle condizioni richiamate in precedenza – e non è stato dato riscontro nei termini previsti dal Decreto Whistleblowing in merito alle misure previste o adottate per dar Seguito alle Segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; ovvero
- ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace Seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.