

Whistleblowing - Istruzioni per la segnalazione

Indice

1) Whistleblowing: in cosa consiste e la normativa di riferimento	1
2) Chi può segnalare e il sistema di tutele	2
2.1) Chi può segnalare	2
2.2) Il sistema di tutele	3
2.3) Sanzioni in caso di violazioni	5
3) Cosa può essere segnalato	5
4) Cosa non può essere segnalato	5
5) Come segnalare	6
5.1) Definizione e contenuto della segnalazione	6
5.2) Il gestore delle segnalazioni (GDS)	6
5.3) Segnalazione pervenuta a soggetto non competente	7
5.4) Istruzioni per l'uso del canale preferenziale di segnalazione interna	7
5.5) Istruzioni per l'uso del canale di segnalazione esterno	7
5.6) Istruzioni per la procedura della divulgazione pubblica	8
6) Gestione della segnalazione da parte del GDS	8
6.1 Ammissibilità e istruttoria	8
6.2 Archiviazione	9
6.3 Segnalazione fondata	9
6.4 Segnalazioni anonime	9
7) Tutela dei dati personali	10

1) Whistleblowing: in cosa consiste e la normativa di riferimento

La disciplina sul whistleblowing prevede un sistema di protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, di cui siano venute a conoscenza in contesto lavorativo pubblico o privato, tali da ledere l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato.

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 "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 (Decreto whistleblowing)" (di seguito anche "Decreto"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione".

L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno. Il quadro normativo è completato dalle linee guida emanate dall'ANAC, delibera n. 311 del 12 luglio 2023 "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione



CONSORZIO REGIONALE SERVIZI SOCIALI

delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”.

Si tratta di una disciplina che persegue quale obiettivo il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo, in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il Consorzio Regionale dei Servizi Sociali ha predisposto le seguenti indicazioni in ottemperanza alla sopra menzionata disciplina.

2) Chi può segnalare e il sistema di tutele

2.1) Chi può segnalare

Può segnalare chi è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato delle violazioni di legge sotto meglio spiegate. Quale “contesto lavorativo”, secondo il Decreto e linee guida ANAC, occorre fare riferimento a un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro “in senso stretto” con l'organizzazione del settore pubblico o privato, articolo 3 del Decreto. Occorre, infatti, considerare che le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con il soggetto altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Ricapitolando analiticamente i soggetti che possono effettuare una segnalazione sono:

1. lavoratori dipendenti e autonomi,
2. liberi professionisti e consulenti,
3. lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati,
4. i tirocinanti,
5. le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo.

2.2) Il sistema di tutele

Il Decreto prevede un sistema di tutele di cui beneficia il segnalante, in particolare:

La tutela della riservatezza sull'identità - e su ulteriori elementi dai quali desumerla - del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione sia da parte del Gestore delle segnalazioni sia da parte di chiunque ne venga eventualmente a conoscenza. La



CONSORZIO REGIONALE SERVIZI SOCIALI

tutela della riservatezza viene articolata su molteplici cardini: innanzitutto l'identità non può essere rivelata senza il consenso del segnalante, sul piano giurisdizionale nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p., mentre 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.

La tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione. In particolare è fatto divieto a titolo di esempio delle seguenti ritorsioni: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di demerito o referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; i) 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; j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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 o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; n) annullamento di una licenza o di un permesso; o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Tale disciplina si applica alle seguenti condizioni: 1) Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto. 2) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023. 3) È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite. 4) Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio". Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica. In difetto di tali condizioni o le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica; o analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata. Se ANAC accerta la ritorsione dichiarerà la nullità della



CONSORZIO REGIONALE SERVIZI SOCIALI

misura ritorsiva e sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione; in caso di licenziamento, nullità dello stesso e diritto al reintegro nel posto di lavoro.

Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni. In particolare, i reati non sono configurabili nei casi di diffusione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto se opera la scriminante, in particolare rispetto a: Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.); Rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.); Violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore Violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali Rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta. Devono operare cumulativamente due condizioni perché l'esclusione della responsabilità operi nei casi di diffusione di informazioni: fondati motivi, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione ed effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele. Inoltre, si evidenzia l'esclusione di responsabilità in caso di accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni e l'esclusione della responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, anche per i comportamenti, gli atti o le omissioni se collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e strettamente necessari a rivelare la violazione.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del Codice civile.

Per maggiori informazioni in merito si rinvia alle linee guida elaborate dall'ANAC presenti sul sito istituzionale al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>.

2.3) Sanzioni disciplinari in caso di violazione

Si evidenzia che esistono dei casi in cui il segnalante perde la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Per maggiori informazioni in merito si rinvia alle linee guida elaborate dall'ANAC presenti sul sito istituzionale al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>.

3) Cosa può essere segnalato



CONSORZIO REGIONALE SERVIZI SOCIALI

Le «violazioni» che possono essere oggetto di segnalazione comprendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

4) Cosa non può essere segnalato

Non rientrano nell'ambito dei comportamenti che possono essere segnalati all'interno della disciplina del whistleblowing le condotte non ricomprese nel paragrafo precedente e comunque:

- le contestazioni di interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica);
- contestazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- segnalazioni relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente);
- in generale, le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

5) Come segnalare

5.1) Definizione e contenuto della segnalazione

La segnalazione consiste nelle informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse, ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo, nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

La segnalazione deve contenere a pena di inammissibilità i seguenti elementi:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti (non la mail aziendale);
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Più una segnalazione è dettagliatamente circostanziata e maggiori sono le probabilità di una celere ed efficace gestione della stessa, pertanto è utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

5.2) Il gestore delle segnalazioni (GDS)

Il primo destinatario della segnalazione è il gestore delle segnalazioni (GDS), figura prevista *ad hoc* per ricevere ed effettuare un lavoro di scrematura per poter sottoporre al titolare dell'Azienda solamente le segnalazioni conformi alla normativa Whistleblowing.

Può essere contattato tramite il numero di telefono richiedendo come prima cosa di essere messo in contatto con il GDS e/o di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing, onde evitare che la segnalazione possa pervenire per qualsivoglia motivo a diverso soggetto o in forma digitale tramite la piattaforma GlobaLeaks accessibile dal sito internet del Consorzio.

5.3) Segnalazione pervenuta a soggetto non competente

Se la segnalazione interna, contenente espressa indicazione di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o se dalla stessa risulti desumibile tale volontà, viene presentata ad un soggetto diverso del GDS, la stessa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente (cioè, al GDS) nelle modalità ivi previste, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

In assenza di espressa indicazione o di altri elementi dai quali si evinca la volontà di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing la segnalazione è considerata e trattata come ordinaria e in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni implementati dalla Società.

Si rammenta che il dipendente, anche alla luce del codice di comportamento e del codice disciplinare, deve mantenere assoluta riservatezza in merito alla segnalazione pervenuta, senza renderne edotti altri colleghi o il superiore gerarchico ed è tenuto a trasmettere la segnalazione esclusivamente al GDS.

5.4) Istruzioni per l'uso del canale preferenziale di segnalazione interna

L'azienda mette a disposizione un sistema di segnalazione interna nelle seguenti modalità:



CONSORZIO REGIONALE SERVIZI SOCIALI

In forma scritta tramite la piattaforma digitale GlobaLeaks accessibile dal sito internet del Consorzio, è sufficiente seguire le indicazioni e compilare i campi richiesti.

Si predilige tale forma scritta per rapidità, sicurezza e segretezza del contenuto della segnalazione.

In forma orale al numero di telefono 0108370309 nei giorni dal lunedì al venerdì nella fascia oraria dalle ore 9,00 alle ore 17,00.

Il segnalante deve richiedere di essere messo in contatto con il GDS e/o di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing, e non deve riferire alcun dato identificativo sino a che non potrà rivolgersi direttamente ad esso.

Il gestore delle segnalazioni redige verbale della telefonata e apre segnalazione sulla predetta piattaforma trasmettendone codice univoco di 16 cifre tramite sms al segnalatore.

5.5) Istruzioni per l'uso del canale di segnalazione esterno

La legge prevede anche la possibilità di utilizzare, in casi residuali e specifici, il canale esterno presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC, la divulgazione pubblica e la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile (per le quali si rinvia al d.lgs. n. 24 del 2023 e alle precisazioni della stessa ANAC), secondo i canali e gli indirizzi individuati dall'Autorità stessa (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), che assicura le garanzie di riservatezza e protezione indicate nel medesimo decreto.

Si prevede che i segnalanti possano utilizzare il canale esterno (ANAC) solo nei seguenti casi:

- non è prevista, nell'ambito del 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 richiesto dalla legge;
- 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 potrebbe determinare un 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.

5.6) Istruzioni per la procedura della divulgazione pubblica

In via del tutto residuale e subordinata alle altre il Decreto introduce altresì la possibilità di tale canale di segnalazione, a condizione che:

- si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti.
- il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio



CONSORZIO REGIONALE SERVIZI SOCIALI

potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione.

In altri termini, devono trattarsi di situazioni particolarmente gravi, già segnalate tramite entrambi i canali già illustrati, di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente. Anche in tali casi, inoltre, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

6) Gestione della segnalazione da parte del GDS

6.1 Ammissibilità e istruttoria

1. Preliminarmente il GDS rilascia al segnalante, nelle modalità e con il riferimento dallo stesso rilasciato, avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, escluso termine in giorno festivo. Può mantenere con lo stesso un contatto finalizzato a ricevere chiarimenti e/o integrazioni in merito alla segnalazione.
2. Il GDS valuta l'ammissibilità della segnalazione, entro di norma 30 giorni lavorativi dalla ricezione della stessa: in tale fase il GDS valuta la sussistenza dei requisiti essenziali indicati nell'art. 1, 2 e 3 del Decreto Legislativo 10 marzo. 2023 n. 24 e l'oggetto della segnalazione ai fini dell'avvio dell'istruttoria;
3. Se ritenuta ammissibile il GDS procede conducendo un'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate da concludersi entro tre mesi dalla data della presentazione della segnalazione in modo da fornire entro tale tempo massimo un riscontro al segnalante: in tale fase il GDS svolge un'attività di verifica e di analisi della segnalazione, compiendo ogni atto istruttorio utile alla più sollecita ed efficace definizione del procedimento, anche mediante l'acquisizione di atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, la richiesta del relativo supporto, il coinvolgimento di terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato e dei soggetti menzionati nella segnalazione. In tale fase il GDS può inoltre chiedere al segnalante chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori.

6.2 Archiviazione

Il GDS dispone l'archiviazione della segnalazione e ne dà avviso con adeguata motivazione:

- qualora la segnalazione sia inammissibile in quanto concerna rivendicazioni a carattere esclusivamente personale o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, ovvero all'esecuzione della propria prestazione lavorativa, prive di impatti per l'integrità dell'amministrazione;
- qualora, a seguito dell'attività svolta, ravvisi elementi di manifesta improcedibilità o infondatezza della segnalazione;
- manifesta incompetenza della Società sulle questioni segnalate.

6.3 Segnalazione fondata

Al GDS che ritiene fondato il fatto segnalato non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti e



CONSORZIO REGIONALE SERVIZI SOCIALI

deve rivolgersi al datore di lavoro. La trasmissione dovrà avvenire avendo cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante anche indirettamente.

6.4 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate da ANAC a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza. Le segnalazioni anonime saranno gestite secondo i criteri stabiliti, nei rispettivi ordinamenti, per le segnalazioni ordinarie.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

7) Tutela dei dati personali

I dati personali sono in ogni caso trattati conformemente alla disciplina sulla protezione dei dati personali di cui il Regolamento Generale per la Protezione dei Dati Personali (GDPR), regolamento 679/2016, nonché del d. lgs. 196/2003 e successive modifiche, in particolare il d. lgs. 101/2018. Maggiori informazioni sulle modalità di trattamento e tempi di conservazioni sono disponibili nell'apposita informativa pubblicata in calce alle presenti istruzioni.