

Allegato all'atto del Consiglio n.5 del 29.04.2022

Regolamento per la segnalazione degli illeciti e per la tutela del dipendente pubblico (c.d. whistleblower)

PREMESSA

L'art. 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190 ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale, all'art. 54 bis del D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, la disciplina posta a tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, nota come "*whistleblowing*".

Successivamente il legislatore nazionale, all'art. 1 della legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" è intervenuto ulteriormente su tale forma di garanzia del dipendente pubblico disponendo l'integrale modifica della richiamata previsione normativa.

Il presente Regolamento, redatto in conformità alle "*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54 bis del d. lgs. 165/2001*" emanate dall'ANAC con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, ha come scopo quello di disciplinare la procedura di gestione delle segnalazioni di illeciti nell'ambito della Camera di commercio di Rieti - Viterbo (di seguito Camera) e di rendere note le modalità con cui l'ente garantisce le tutele del segnalante introdotte dalla Legge 179/2017 di modifica dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e Ss.mm.ii

La segnalazione di informazioni (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui colui che denuncia (*whistleblower*) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'integrità dell'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo; l'Amministrazione ha pertanto l'obbligo di predisporre dei sistemi che tutelino la riservatezza circa l'identità del segnalante.

INDICE

ARTICOLO 1 - AMBITO SOGGETTIVO: PERSONE CHE POSSONO SEGNALARE UN ILLECITO

ARTICOLO 2 - AMBITO OGGETTIVO: REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI

ARTICOLO 3 – MODALITA’ DI SEGNALAZIONE

ARTICOLO 4 – TUTELA DEL SEGNALANTE

ARTICOLO 5 – PROCEDURA INFORMATIZZATA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

ARTICOLO 6 – ATTIVITA’ ISTRUTTORIA: FASI E TERMINI

ARTICOLO 7 – DIVIETO DI MISURE RITORSIVE NEI CONFRONTI DEL DIPENDENTE SEGNALANTE

ARTICOLO 8 – RESPONSABILITA’

ARTICOLO 9 – RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI

ARTICOLO 10 – CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI

ARTICOLO 11 – DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO 1

AMBITO SOGGETTIVO: PERSONE CHE POSSONO SEGNALARE UN ILLECITO

Con il termine whistleblower si intende il dipendente pubblico che segnala illeciti o irregolarità di interesse generale, cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. I soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni protette attraverso la normativa, sono:

- ✓ i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 ivi compreso il dipendente di cui all'art. 3;
- ✓ i dipendenti degli enti pubblici economici;
- ✓ i dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
- ✓ i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Le segnalazioni effettuate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, non rilevano e l'Ente, qualora riceva segnalazioni provenienti da individui non soggetti alla tutela da parte della normativa in materia, non è tenuto a trattare le stesse come provenienti da whistleblower.

ARTICOLO 2

AMBITO OGGETTIVO: REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI

Perché al segnalante possa essere accordata la tutela prevista dall'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, è necessario che si tratti di un *"dipendente pubblico"* o equiparato che *"nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione"* segnala *"condotte illecite"* di cui sia venuto a conoscenza *"in ragione del proprio rapporto di lavoro"*.

I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni *whistleblowing* comprendono non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale¹⁶, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico; si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità

contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Si deve inoltre ritenere che la categoria di fatti illeciti comprenda, almeno per alcune fattispecie di rilievo penale, anche la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità. Possono pertanto formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Il requisito essenziale dell'integrità della pubblica amministrazione, al cui interesse deve essere finalizzata la segnalazione, sussiste allorché il contenuto del fatto segnalato presenta elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto e imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine dell'amministrazione.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. Analogamente, occorre ragionare per i lavoratori e i collaboratori delle imprese che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Si precisa che la protezione prevista dall'art. 54-*bis* non opera nei confronti del pubblico dipendente che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

Nel concetto di rapporto di lavoro deve ricomprendersi anche l'ipotesi di dipendente in posizione di comando, distacco (o situazioni analoghe). In tali casi la segnalazione va inoltrata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT) dell'amministrazione alla quale si riferiscono i fatti o ad ANAC.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci; in questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

ARTICOLO 3 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto ed all'accertamento della fondatezza di quanto segnalato.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- al RPCT della Camera;
- all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), in particolar modo quando le segnalazioni riguardino il RPCT della Camera;
- all’autorità giudiziaria ordinaria;
- alla Corte dei Conti.

L’inoltro delle segnalazioni al RPCT della Camera avviene esclusivamente tramite la piattaforma denominata “WhistleblowingPA” raggiungibile in una sezione dell’Amministrazione Trasparente del sito istituzionale al link <https://cciaarietiviterbo.whistleblowing.it/>, le cui funzionalità e caratteristiche sono descritte al successivo art. 5.

Non verranno considerate segnalazioni pervenute verbalmente né tramite canali diversi rispetto alla suddetta piattaforma.

Le segnalazioni anonime, ossia prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non rientrano nell'ambito di applicazione delle tutele previste per il whistleblower. Tali segnalazioni vengono trattate alla stregua delle comuni segnalazioni anonime in base alle vigenti procedure aziendali e, pertanto, ritenute meritevoli di approfondimento solo se relative a fatti di rilevante gravità ricostruiti in modo particolarmente dettagliato e circostanziato.

Nel caso la segnalazione riguardi il RPCT, essa andrà inviata direttamente all’ANAC seguendo le modalità indicate al paragrafo 1.1 della Parte Terza della Delibera ANAC n. 469 del 9.06.2021

ARTICOLO 4 TUTELA DEL SEGNALANTE

La Camera assicura la tutela del Segnalante secondo il regime previsto dall’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. il quale riconosce:

- ✓ la tutela della riservatezza dell’identità del segnalante e della segnalazione;
- ✓ la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall’ente a causa della segnalazione effettuata;
- ✓ l’esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* (nei limiti previsti dall’art. 3, l. 179) - sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) - sveli, per giusta causa, notizie coperte dall’obbligo di segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l’obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

L'Ente, nel ricevere e trattare le segnalazioni, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui, il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

La prima importante conseguenza della tutela della riservatezza è la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 «*Nuove norme sul procedimento amministrativo*» (operata dal co. 4, art. 54-bis, d.lgs. 165/2001); a maggior ragione, la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi da quelli indicati dall'articolo 3 del presente Regolamento e, per questo, l'identità del segnalante sia stata svelata, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso ai sensi del co. 4 dell'art. 54-bis.

Le presunte misure discriminatorie o ritorsive devono essere comunicate ad ANAC (nelle modalità e dai soggetti indicati al § 3 Parte III della Delibera n. 469 del 9.06.2022) alla quale è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte dell'amministrazione che la misura presa è estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

ARTICOLO 5 PROCEDURA INFORMATIZZATA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, la Camera adotta la procedura informatica gratuita per la gestione delle segnalazioni “WhistleblowingPA” nata dalla collaborazione dell'associazione [Transparency International Italia](#) e dell'impresa sociale [Whistleblowing Solutions](#). La società fornitrice della piattaforma informatica, avente su quest'ultima un ruolo di gestione tecnica, manutenzione e aggiornamento, è stata nominata Responsabile esterno del trattamento.

La piattaforma, basata sul software GlobaLeaks, è uno strumento di crittografia che permette al RPCT di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell'ente e di dialogare con i segnalanti, anche in modo anonimo e adotta modalità di trattamento dei dati personali conformi ai principi e alle disposizioni del Regolamento europeo per la protezione dei dati personali UE 2016/679 (di seguito GDPR).

Ove ne ricorra la necessità, il RPCT può chiedere l'accesso all'identità del Segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario nei termini disciplinati dalla Legge 179/2017, come ad esempio, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei casi in cui: 1) il RPCT necessita di fornire i dati identificativi del segnalante all'Autorità giudiziaria cui è stata trasmessa la segnalazione; 2) il RPCT deve svolgere un'istruttoria complessa che richiede il coinvolgimento di più uffici interni e ,quindi, per evitare di mettere a rischio il segnalante necessita di conoscerne l'identità; 3) il RPCT ha dei dubbi in merito alla qualifica di dipendente pubblico o equiparato dichiarata dal segnalante; 4) il Segnalante non può più accedere alla piattaforma e alle relative informazioni e il RPCT accede all'identità per recuperare i dati e poter comunicare con il segnalante

La piattaforma consente al segnalante di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria. A tal riguardo, il segnalante è tenuto – con il codice numerico rilasciato dalla Piattaforma – ad accedervi per visualizzarne lo stato di avanzamento. Non viene, infatti, trasmessa alcuna comunicazione via e-mail al segnalante rispetto alla segnalazione inviata.

La Piattaforma consente, inoltre, la piena fruibilità della documentazione in essa custodita evitando stampe e download della stessa.

ARTICOLO 6

ATTIVITA' ISTRUTTORIA: FASI E TERMINI

Il RPCT è tenuto a svolgere un'attività istruttoria in merito ai fatti segnalati. Lo svolgimento di questa attività deve essere congruo con i poteri attribuiti dall'ente allo stesso RPCT e non deve invadere ambiti di competenza di altri organi dell'amministrazione, come ad esempio l'esercizio di azioni disciplinari.

Invio segnalazione: il segnalante accede alla piattaforma tramite la url indicata al precedente articolo 3 e, previa identificazione, compila i campi obbligatori del questionario predefinito per la formulazione della segnalazione.

I dati personali conferiti dal segnalante rispettano il principio di minimizzazione di cui all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679.

I campi di cui occorre la compilazione permettono l'indicazione di una serie di informazioni utili a circostanziare la segnalazione e a facilitare, conseguentemente, le attività di verifica e di analisi a cura del RPCT. In particolare, dalle informazioni inserite devono risultare chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui

attribuire i fatti segnalati.

Con la segnalazione possono essere trasmessi documenti utili a fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato.

Esame preliminare: entro 15 giorni lavorativi dalla data di ricezione della segnalazione, il RPCT verifica la sussistenza dei presupposti e requisiti riferiti sia al segnalante che al contenuto della segnalazione indicati agli articoli 2 del presente Regolamento e, laddove ne valuti l'ammissibilità, avvia l'attività istruttoria. Si precisa che il RPCT, appena ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al whistleblower elementi integrativi tramite la piattaforma dedicata.

Istruttoria e valutazione. Il RPCT compie una prima imparziale analisi sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione; si tratta di un'attività di verifica e di analisi e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti. Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura. Per lo svolgimento dell'istruttoria, il RPCT può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche; tiene traccia dell'attività svolta e fornisce informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Il RPCT può avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni i cui componenti siano identificati in apposito atto organizzativo e siano in possesso di competenze trasversali rispetto ai principali compiti e attività dell'ente; anche nei confronti di tali soggetti si estendono le responsabilità specifiche previste in capo al RPCT.

Il RPCT conclude l'istruttoria entro 60 giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa; laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Conclusione del procedimento. Qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione. Qualora, invece, il RPCT ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è

opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Il RPCT rende conto il numero di segnalazioni ricevute e il loro stato di avanzamento nella Relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute comporta per il RPCT la sanzione pecuniaria che ANAC irroga ai sensi del “*Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio*”, da essa adottato.

Nell'ipotesi residuale in cui il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi, viene nominato quale suo sostituto nella gestione e analisi della segnalazione i Dirigenti Federica Ghitarrari o Giancarlo Cipriano/oppure inviate direttamente all'ANAC(pag 6)

ARTICOLO 7

DIVIETO DI MISURE RITORSIVE NEI CONFRONTI DEL DIPENDENTE SEGNALANTE

Il dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Per misure ritorsive devono intendersi non solo atti e provvedimenti ma anche comportamenti o omissioni posti in essere dall'amministrazione nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

Le presunte misure discriminatorie o ritorsive devono essere comunicate ad ANAC (nelle modalità e dai soggetti indicati al § 3 Parte III della Delibera n. 469 del 9 giugno 2021) alla quale è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte dell'amministrazione che la misura presa è estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti adottati dall'Amministrazione o dall'ente, ne discende che questi sono nulli e ANAC ne dichiara la nullità come previsto dal co. 6, art. 54-bis del d.lgs.165/2001. In caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (rubricato in “Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale”). L'ordine di “reintegro” resta di esclusiva competenza della magistratura.

Qualora venga accertata l'adozione di una misura ritorsiva o discriminatoria, ANAC applica al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro (art. 1, co. 6, l. 179). L'ANAC considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione.

La responsabilità si configura anche in capo al soggetto che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

ARTICOLO 8 RESPONSABILITA'

Per specifica previsione normativa (co. 9, art. 54-*bis*) le tutele previste dall'art. 54-*bis* nei confronti del segnalante cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o per colpa.

Nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio, sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del segnalante prevista dall'art. 54-*bis* per le eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione.

Si ritiene, inoltre, che i cc.dd. *malicious reports*, cioè i casi in cui il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rilevare una notizia non vera, sono esclusi dal beneficio delle tutele previste dall'art. 54-*bis*.

Si precisa che, qualora il *whistleblower* si sia rivolto, oltre che all'Amministrazione o ad ANAC, anche all'Autorità giudiziaria, laddove il procedimento penale che si è instaurato in seguito alla sua denuncia venga archiviato, egli conserva comunque le tutele previste dall'art. 54-*bis*. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento della responsabilità penale del *whistleblower* per i reati di cui al co. 9 dell'art. 54-*bis*. Inoltre, con riferimento alla responsabilità civile di cui al co. 9 ultimo periodo, resta fermo che il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave. La sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non comporta il venir meno delle tutele di cui all'art 54-*bis*.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto in oggetto

La mancata attivazione di procedure, ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle indicate nel presente Regolamento per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, è sanzionabile da parte

dell'Autorità (art. 54-bis, co. 6, secondo periodo). Responsabile della mancata attivazione è considerato l'organo di indirizzo politico dell'Amministrazione che ha adottato il PTPCT e nominato il RPCT.

Il RPCT è ritenuto responsabile nei procedimenti per inerzia, qualora il segnalante dia dimostrazione di aver effettuato una segnalazione, nei modi prescritti dalla normativa, alla quale il RPCT non ha dato seguito.

ARTICOLO 9 RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI

Conformemente ai principi stabiliti dalla Regolamento UE 2016/679, la Camera - che si qualifica come Titolare del trattamento dei dati personali trattati nel corso del procedimento di segnalazione - ha cura di calibrare la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato, al fine di proteggere entrambi i soggetti dai rischi cui in concreto sono esposti, e avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi. Il RPCT, i componenti dell'eventuale gruppo di lavoro, il custode dell'identità se previsto, il personale degli altri uffici eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione e i soggetti esterni che forniscono le piattaforme informatiche crittografate - devono essere autorizzati e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali (ai sensi dell'art. 4, par. 10, 29, 32, §. 4 del Regolamento UE 2016/679 e art. 2-*quaterdecies* del d.lgs. 196 del 2003). In caso di violazione della disciplina sul trattamento dei dati personali, tali soggetti non sono direttamente responsabili poiché le eventuali violazioni sono imputabili al "titolare del trattamento", ovvero, in tal caso all'Amministrazione o all'Ente in quanto persona giuridica

La riservatezza è garantita:

- 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. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari *«fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.) 25;*
- Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttorio. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso (art. 67 d.lgs. 26 agosto 2016, n. 174).
- Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'amministrazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto

cui è stato contestato l'addebito disciplinare, l'ente non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

Il segnalante è informato ai sensi degli artt. 13 del GDPR circa le finalità, le basi giuridiche e le modalità di trattamento dei dati personali conferiti nel corso del procedimento, nonché delle modalità di esercizio dei diritti a lui riconosciuti ai sensi degli articoli da 15 a 22.

ARTICOLO 10

CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI

Le Linee guida ANAC contenute nella delibera n. 469 del 9.06.2021, con riferimento ai termini della conservazione delle segnalazioni valutati con il Garante per la protezione dei dati personali, precisano che i dati raccolti vanno conservati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati, senza fissare un termine di conservazione vincolante per tutte le amministrazioni, le quali in base alle proprie esigenze specifiche fissano modalità e termini di conservazione dei dati, appropriati e proporzionati ai fini della procedura di whistleblowing, nel rispetto del principio di minimizzazione previsto dal GDPR.

La Camera di commercio di Rieti-Viterbo al riguardo prevede che, in caso di archiviazione della segnalazione, i dati personali vengono conservati per un periodo massimo di 5 anni. Laddove la segnalazione non venga archiviata, i dati personali vengono conservati sino alla definizione dei procedimenti avviati dagli uffici o dagli Enti destinatari della segnalazione e, successivamente per un periodo massimo di 10 anni.

ARTICOLO 11

DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia alle correlate disposizioni di legge.

In detti ambiti, le disposizioni del presente Regolamento si applicano in via sussidiaria e integrativa, in quanto non contrastanti.

Le disposizioni del presente Regolamento andranno adeguate alle eventuali modifiche introdotte nella normativa di riferimento ovvero alle diverse disposizioni legislative in materia. In tali evenienze, nelle more del formale recepimento delle modifiche, si applicano le disposizioni della normativa sovraordinata.