

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 1 di pag. 18

Procedura tutela segnalazioni interne- cd. Whistleblower

PROTOCOLLO OPERATIVO ED ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE OPERATE DAL DIPENDENTE O DAI LAVORATORI E COLLABORATORI DELLE IMPRESE FORNITRICI DI BENI O SERVIZI E CHE REALIZZANO OPERE IN FAVORE DELL'APSP (WHISTLEBLOWING)

ARGOMENTO	PAROLE CHIAVE	REQUISITI COLLEGATI
Segnalazione di condotte illecite	Whistleblower	

REDAZIONE	VERIFICA E CONTROLLO	APPROVAZIONE	CODICE DATA
Assistente Amministrativo Simoni Margherita	Servizio DPO-Upipa	Taufer Federica	06
			18.12.2025

DOCUMENTO PRECEDENTE	DATA EMISSIONE PRECEDENTE	CAUSALE DELLA REVISIONE
05	11.04.2025	Revisione: in caso di cambiamenti significativi e comunque massimo entro 3 anni dall'ultima revisione

Approvazione a cura di

NOME E COGNOME	RUOLO	STRUTTURA DI APPARTENENZA
Taufer Federica	Direttore	A.P.S.P “San Giuseppe” di Primiero

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 2 di pag. 18

Redazione a cura di (in ordine alfabetico):

Nome e Cognome	Ruolo	Struttura di appartenenza
Margherita Simoni	Assistente Amministrativo	A.P.S.P “San Giuseppe” di Primiero

Hanno collaborato (in ordine alfabetico):

Nome e Cognome	Ruolo	Struttura di appartenenza
Servizio DPO	Responsabile della Protezione dei Dati	Upipa

Verifica e controllo a cura di (in ordine alfabetico):

Nome e Cognome	Ruolo	Struttura di appartenenza
Servizio DPO	Responsabile della Protezione dei Dati	Upipa
Federica Taufer	Direttore	A.P.S.P “San Giuseppe” di Primiero

Sommario

Procedura tutela segnalazioni interne- cd. Whistleblower	1
1. Scopo della procedura	4
2. Ambito di applicazione	4
3. Termini e definizioni	4
4. Elenco destinatari	5
5. Modalità di distribuzione.....	5
6. Persone che possono segnalare la violazione	5
7. Segnalazioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)	6

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 3 di pag. 18

8. Oggetto della segnalazione	6
9. Modalità di presentazione delle segnalazioni	7
10. Fasi del processo di segnalazione	10
11. Tutela del segnalante e di altri soggetti	11
12. Segnalazione di misure discriminatorie o ritorsive - Potere sanzionatorio di Anac.....	12
13. La responsabilità del segnalante - Perdita delle tutele	13
14. Matrice delle responsabilità	14
15. Disposizioni finali	14
16. Riferimenti Normativi/Bibliografici	14

LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE N.	DATA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE
00	06.07.2016	Prima emissione
01	17.08.2018	Aggiornamento normativa privacy
02	20.09.2021	Agg. normativa (pubblic. Nuove linee guida da ANAC)
03	12.07.2023	Aggiornamento in base alla circolare Upipa n.13/2023 e n.25/2023 Segnalazione illeciti – novità introdotte dal D.Lgs.n.24/2023.
04	24.10.2024	Recepimento osservazioni del DPO riguardo i canali da adottare per la gestione delle segnalazioni
05	11.04.2025	Modifica informativa presente sul modello di segnalazione cartacea
06	18.12.2025	Aggiornamento procedura per adeguamento alla Circolare Upipa n. 14/2025-Regolamento che aggiorna l'attuale procedura di gestione delle segnalazioni interne ed estere (Whistleblowing)

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 4 di pag. 18

1. Scopo della procedura

L’istituto del Whistleblowing consiste nella possibilità di segnalare violazioni e condotte irregolari potenzialmente lesivi dell’integrità dell’organizzazione. È finalizzato a favorire la diffusione della cultura dell’etica nel rispetto dei principi di legalità e buon andamento della Pubblica Amministrazione fissati dall’art. 97 della Costituzione.

Il presente Regolamento ha come scopo quello di disciplinare la procedura di gestione delle segnalazioni di violazioni di norme e disposizioni dell’Unione Europea e nazionali nell’ambito della A.P.S.P. “San Giuseppe” di Primiero e di rendere note le modalità con cui l’ente garantisce le tutele del segnalante e del segnalato disciplinate dal Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

Il Regolamento è redatto in conformità alle “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” adottate con delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 311 del 12 luglio 2023, così come formulate e pubblicate a seguito del parere del Garante per la protezione dei dati personali n. 304 del 6 luglio 2023 e tiene conto degli orientamenti espressi dalla stessa ANAC con lo “Schema di Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione” del 07 novembre 2024.

2. Ambito di applicazione

La presente procedura si applica a tutte le segnalazioni di violazioni, potenziali o effettive, relative a disposizioni nazionali, dell’Unione Europea e ai principi di correttezza, trasparenza e integrità dell’A.P.S.P. San Giuseppe di Primiero.

Rientrano nell’ambito di applicazione tutte le attività svolte dall’Ente, comprese quelle affidate a soggetti esterni tramite appalti, convenzioni, concessioni o altre forme di collaborazione.

La procedura si applica altresì ai comportamenti rilevanti che emergono durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, nelle fasi precontrattuali e nelle fasi successive alla cessazione dello stesso, come previsto dal D.lgs. 24/2023.

3. Termini e definizioni

Ai fini della presente procedura si intende per:

- Whistleblower o Segnalante: la persona che comunica informazioni su violazioni acquisite nel contesto lavorativo e rientranti nei casi disciplinati dal D.lgs. 24/2023.
- Violazione: comportamento attivo od omissivo, anche solo potenziale, che lede l’interesse pubblico o l’integrità dell’Ente e rientra nelle tipologie indicate nella normativa e nei successivi articoli del presente Regolamento.
- Segnalazione interna: comunicazione effettuata tramite il canale predisposto dall’A.P.S.P. San Giuseppe di Primiero.
- Segnalazione esterna: comunicazione effettuata tramite il canale istituito da ANAC.
- Divulgazione pubblica: diffusione di informazioni tramite stampa, mezzi telematici o altri sistemi in grado di raggiungere il pubblico.
- RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’A.P.S.P. San Giuseppe di Primiero, incaricato della gestione delle segnalazioni interne.
- Facilitatore: persona che assiste il segnalante e che beneficia delle medesime tutele.

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 5 di pag. 18

- DPO: Responsabile della Protezione dei Dati Personali, coinvolto nei limiti previsti dalla normativa per la tutela dei dati nell’ambito delle segnalazioni.

4. Elenco destinatari

Sono destinatari della presente procedura:

- tutti i dipendenti dell’A.P.S.P. San Giuseppe di Primiero, a qualsiasi titolo in servizio;
- collaboratori, consulenti, liberi professionisti e volontari che operano stabilmente o occasionalmente presso l’Ente;
- tirocinanti, studenti o soggetti inseriti in percorsi di formazione o inserimento lavorativo;
- fornitori, imprese appaltatrici e personale delle ditte esterne che svolgono attività nell’ambito dei servizi dell’Ente;
- membri degli organi di indirizzo, amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- ogni altro soggetto legittimato a presentare segnalazioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

5. Modalità di distribuzione

La presente procedura è resa disponibile affinché ogni destinatario possa prenderne piena conoscenza.

In particolare:

- viene diffusa a tutto il personale dipendente mediante comunicazioni interne;
- è pubblicata nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell’A.P.S.P. San Giuseppe di Primiero;
- è affissa nella bacheca interna dell’Ente;
- una copia cartacea è disponibile presso la Sala riunioni del personale ed è consultabile presso l’Ufficio Segreteria;
- è accessibile ai fornitori, appaltatori e collaboratori tramite la pubblicazione sul sito dell’Ente “Amministrazione Trasparente”.

6. Persone che possono segnalare la violazione

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs 165/01, ivi compresi i dipendenti di cui all’art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);
- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 6 di pag. 18

Le segnalazioni possono essere effettuate: quando il rapporto giuridico è in corso; durante il periodo di prova; quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

7. Segnalazioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

L'attuale normativa disciplina:

- le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'amministrazione o dall'ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

Come previsto dall'art 54-bis (art. 1, co. 1), le segnalazioni possono essere inviate, a discrezione del whistleblower, al RPCT dell'amministrazione ove si è verificata la presunta condotta illecita o ad ANAC.

Il dipendente può anche valutare di inoltrare una denuncia «all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile».

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio superiore gerarchico, dirigente o funzionario) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower vanno inoltrate al RPCT dell'amministrazione in cui si è verificato l'illecito. Ricordiamo che nelle A.P.S.P. l'RPCT è il Direttore della struttura.

Per quanto riguarda le “comunicazioni di misure ritorsive” la norma prevede, invece, che esse siano trasmesse esclusivamente ad ANAC (art 54-bis, art. 1, co. 1).

8. Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, abuso d'ufficio corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 314, 317, 319 quater, 323, 318, 319 e 319-ter c.p.);
- le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di:
 - nepotismo,
 - assunzioni non trasparenti,
 - sprechi,
 - ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali,
 - irregolarità contabili,
 - false dichiarazioni,
 - violazione delle norme ambientali.

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 7 di pag. 18

Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ha inoltre introdotto la possibilità di effettuare segnalazioni nei casi di:

- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea 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 (a titolo esemplificativo: 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.

La segnalazione può avere ad oggetto anche: le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti e i fondati sospetti.

Considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all’interno delle pubbliche amministrazioni al fine di far emergere possibili fenomeni corruttivi - non appare necessario che il dipendente sia certo dell’effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell’identità dell’autore degli stessi ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

La tutela ex art. 54-bis non si applica, invece, alle segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle c.d. “voci di corridoio”.

La segnalazione, oltre a indicare condotte illecite, deve essere fatta per la salvaguardia “dell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione”. Si evidenzia che in questo caso la ratio di fondo, in linea con la legge 190/2012, è quella di valorizzare l’etica e l’integrità nella pubblica amministrazione per dare prestigio, autorevolezza e credibilità alla stessa, rafforzando i principi di legalità e buon andamento dell’azione amministrativa di cui all’art. 97 Cost.

Il contenuto del fatto segnalato dovrà presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile: una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un’alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un’attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell’immagine dell’amministrazione.

9. Modalità di presentazione delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- Canale interno
- Canale esterno (gestito da A.N.A.C.)
- Divulgazioni pubbliche
- Denuncia all’autorità giudiziaria o contabile

Canale interno

Il legislatore ha inteso incoraggiare il ricorso ai canali interni all’ente, in quanto più prossimi all’origine delle questioni oggetto delle segnalazioni: una più efficace prevenzione e un pronto accertamento delle violazioni

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 8 di pag. 18

passano, infatti, attraverso l’acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti maggiormente vicini all’origine delle violazioni stesse.

La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dalla circostanza che, solo laddove si verificano le particolari condizioni previste dal legislatore, le persone segnalanti possono fare ricorso al “canale esterno” attivato presso ANAC. La segnalazione può essere effettuata in **forma scritta** e in **forma orale**: per questo la presente procedura vuole assicurare una gestione corretta di entrambe le modalità di ricezione delle segnalazioni.

- Per quanto riguarda le segnalazioni in **forma scritta**, l’ente mette a disposizione una piattaforma informatica crittografata gestita dalla società WhistleblowingPA di Solutions I.S. S.r.l. raggiungibili al seguente link: <https://apsp-primiero.whistleblowing.it/>

La predetta piattaforma, messa a disposizione gratuitamente da “Transparency International Italia”, garantirà la riservatezza dell’identità della persona segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Responsabile della procedura e della fase istruttoria è l’RPCT.

La piattaforma basata sul software Global Leaks (software libero e open source) permette al RPCT di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell’ente e di dialogare con i segnalanti. La piattaforma è disponibile con questionario di “Transparency International Italia”, conforme alla normativa n. 179/2017 e aggiornata al D.lgs. 24/2023, attuativo della direttiva UE n 1937/2019. Per inviare la segnalazione al RPCT è necessario cliccare sul pulsante “Invia una segnalazione” presente in home page e seguire la procedura guidata. Alla piattaforma potrà accedere con credenziali riservate e personali esclusivamente il RPCT. La segnalazione ricevuta sarà protocollata in modalità riservata e custodita ai sensi di legge, in modo da garantire la massima sicurezza, riservatezza e anonimato. È possibile anche l’invio di segnalazioni anonime. Contestualmente all’apertura della segnalazione, il segnalante ha la possibilità di scegliere se fornire i propri dati identificativi, quali nome, cognome ed un eventuale metodo di contatto alternativo alle comunicazioni via piattaforma. Se non forniti, il segnalante può a sua scelta decidere di comunicare la propria identità successivamente in fase di integrazione della segnalazione. In ogni situazione in cui il segnalante abbia inserito queste informazioni a sistema, i riceventi hanno la possibilità di vedere se queste siano presenti e accedervi tramite il pulsante “Mostra” all’interno della segnalazione. Il soggetto ricevente può decidere se processarle o meno. In ogni caso, le segnalazioni vengono trattate secondo gli stessi principi di riservatezza. Tuttavia, nel caso di segnalazioni anonime, il soggetto ricevente non ha conoscenza dell’identità della persona segnalante. Nel momento dell’invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per accedere nuovamente alla segnalazione, integrarla o verificarne l’esito.

- In alternativa, le segnalazioni potranno essere presentate in **forma orale** attraverso un colloquio personale concesso entro un termine ragionevole dal RPCT/Direttore, il quale, su esplicita richiesta del denunciante, assicurerà un colloquio in assenza di persone terze e farà comunque in modo che il colloquio non possa essere interpretato da terzi come un incontro di segnalazione. Laddove necessario, l’incontro potrebbe svolgersi in un luogo esterno alla sede dell’amministrazione/ente, al fine di garantire la riservatezza della persona segnalante e del contenuto della segnalazione. In particolare, sarà cura del RPCT in sede di colloquio, assistere il soggetto segnalante nell’inserimento della segnalazione nella Piattaforma dedicata, quale forma di verbalizzazione protetta dei contenuti della segnalazione, associando alla segnalazione orale le stesse garanzie sopra descritte per la segnalazione informatica.

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 9 di pag. 18

Qualora le segnalazioni venissero trasmesse mediante altre modalità il soggetto ricevente, ove possibile, inviterà la persona segnalante a formalizzare la segnalazione tramite le predette modalità. Non rientrano nella presente procedura, e quindi non potranno fruire di analoga tutela di riservatezza, le segnalazioni pervenute tramite canali diversi rispetto a quelli sopra indicati (e-mail, corrispondenza cartacea, segnalazioni effettuate alla presenza di soggetti terzi ecc.).

Restano ferme le altre forme di protezione previste per il segnalante.

Rimane impregiudicata la facoltà dei soggetti di inoltrare **segnalazione** direttamente **all'autorità giudiziaria competente**.

In ogni caso, la segnalazione indirizzata al RPCT non sostituisce l'obbligo di denuncia che permane in capo ai pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che, ai sensi del combinato disposto dagli artt. 331 c.p.p.4 e 361 e 362 c.p., laddove ne ricorrano i presupposti di legge (c.d. Procedibilità d'ufficio), sono tenuti a denunciare quanto a loro conoscenza alle autorità giudiziarie e di polizia.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'autorità giudiziaria - ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. - e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele dalle misure ritorsive previste dal D.lgs. n. 24/2023.

Canale esterno

Fermo restando che il D.lgs. n. 24/2023 sancisce la preferenza per il canale interno, è prevista altresì la possibilità per il segnalante di ricorrere all'uso di un canale esterno gestito da ANAC qualora sussistano le seguenti condizioni che sono da ritenersi tassative:

- a) Se il canale interno obbligatorio disciplinato con le presenti Linee guida risultasse non attivo se, pur essendo attivo, dovesse risultare non conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti coinvolti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- b) Se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) Se 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;
- d) Se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- e) Infine, nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPCT, essa andrà inviata direttamente all'ANAC seguendo le modalità indicate sul sito www.anticorruzione.it.

L'indirizzo al quale accedere alla piattaforma di segnalazione di condotte illecite ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023 di ANAC è il seguente: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

Divulgazione pubblica

Divulgare pubblicamente vuol dire: *“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”*.

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 10 di pag. 18

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste per il segnalante.

La segnalazione di una violazione attraverso la divulgazione pubblica consente di beneficiare delle tutele previste contro le ritorsioni solo sul presupposto che, al momento della divulgazione, ricorra una delle seguenti e tassative condizioni:

- sia stata effettuata una segnalazione interna e/o esterna a cui non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti;
- vi sia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- vi sia 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.

10. Fasi del processo di segnalazione

Al RPCT spetta garantire la corretta impostazione del procedimento di gestione della segnalazione che si svolge secondo le seguenti fasi:

- **Invio segnalazione:** il segnalante accede alla piattaforma tramite la url indicata al precedente art. 9 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 GDPR.
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.
In alternativa, il segnalante può rappresentare la segnalazione durante un colloquio con il RPCT, e con il suo ausilio formalizzare la stessa nella Piattaforma informatica messa a disposizione in maniera tale da consentirne la gestione in sicurezza.
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:** il RPCT rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione e verifica la sussistenza dei presupposti e requisiti riferiti sia al segnalante che al contenuto della segnalazione indicati agli artt. 2 e 3 del presente Regolamento, necessari per accordare al segnalante le tutele di cui all'art. 5, dando immediato ed esclusivo rilievo agli elementi oggettivi che emergono dal contesto della segnalazione.
Ove quanto indicato non sia adeguatamente circostanziato, il RPCT può chiedere al segnalante di integrare la segnalazione con ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni.
- **Istruttoria e valutazione.** L'attività istruttoria si sostanzia in attività di verifica e di analisi ed è finalizzata a verificare l'effettiva sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione. Al fine di istruire la segnalazione il RPCT/Direttore ha accesso a qualunque documento, sistema informativo o fonte informativa presso l'Ente. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 11 di pag. 18

soggetti coinvolti nella segnalazione, garantendo che le comunicazioni effettuate non consentano di risalire all’identità del segnalante o all’identità del soggetto o dei soggetti coinvolti nella segnalazione.

Per lo svolgimento dell’istruttoria il RPCT può avvalersi di collaboratori dallo stesso puntualmente designati, ai quali non è consentito l’accesso all’identità del segnalante, e comunque tenuti agli stessi vincoli di riservatezza nei confronti delle persone coinvolte nella segnalazione cui è sottoposto il RPCT. Il termine per la definizione dell’istruttoria è di tre mesi, che decorrono dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione inviata al segnalante o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni entro cui tale avviso avrebbe dovuto essere inviato.

- Conclusioni del procedimento.** A conclusione dell’istruttoria il RPCT valuta la fondatezza della segnalazione. Qualora ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l’archiviazione con adeguata motivazione. Qualora invece la segnalazione risulti fondata il RPCT redige una relazione sulle attività svolte e sulle relative risultanze istruttorie, disponibile agli atti per il prosieguo della gestione procedimentale a cura dei competenti soggetti interni e/o esterni. Entro il termine di tre mesi, il RPCT comunica l’esito del procedimento al segnalante e riferisce delle attività svolte al vertice amministrativo nel rispetto dei vincoli di riservatezza indicati al successivo art. 8. È altresì tenuto a rendere conto del numero di segnalazioni pervenute e del loro stato di avanzamento nella relazione annuale recante i risultati dell’attività svolta da indirizzare all’organo di indirizzo ai sensi dell’art. 1 comma 14 della Legge 190/2012 e da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Altri contenuti/lotta alla corruzione.

Il Responsabile potrà infine valorizzare l’istituto come misura di prevenzione, funzionale a presidiare con maggiore consapevolezza le aree a rischio corruttivo dell’amministrazione dandone atto nelle sezioni dedicate del PIAO. Nel caso in cui si renda necessario, il RPCT trasmette la segnalazione – nel rispetto della tutela della riservatezza del segnalante – alle Autorità giudiziarie competenti.

11. Tutela del segnalante e di altri soggetti

L’Azienda Pubblica di Servizi alla Persona assicura ai soggetti interessati le forme di tutela previste dalla legge. In particolare, si prevede che:

- l’identità del segnalante non sia rivelata a soggetti diversi dal RPCT, che tratta la segnalazione, fatte salve le ipotesi previste dal D.lgs. 24/2023 come riportate nel successivo art. 8 di questo Regolamento.
 Per una maggiore tutela l’obbligo di riservatezza si riferisce anche ai soggetti coinvolti o oggetto della segnalazione, a 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.
- il segnalante non possa essere destinatario di atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati da parte dell’Amministrazione, che provochino o possano provocare al soggetto, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto e che siano conseguenza della segnalazione. Le misure ritorsive sono elencate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nell’art. 17 co. 4 D.lgs. 24/2023.
 La presunta adozione di misure ritorsive nei confronti del segnalante o degli altri soggetti tutelati può essere da questi comunicata ad ANAC tramite il suo sito istituzionale. La comunicazione può

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 12 di pag. 18

avvenire da parte del segnalante, del facilitatore, delle persone del medesimo contesto lavorativo, dei colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante o degli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Ad ANAC è affidato il potere di accertare che la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di violazioni e, nel caso, di applicare le sanzioni amministrative previste.

- c) Le rinunce e transazioni, integrali o parziali, effettuate dal segnalante e che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste dal D.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all’art. 2113, co.4, del Codice civile.
- d) È esclusa la responsabilità del segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione con la segnalazione.
- e) salvo che il fatto costituisca reato, la persona segnalante non incorre in alcuna responsabilità di natura civile o amministrativa, per l’acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l’accesso alle stesse;
- f) la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni. La segnalazione è inoltre sottratta all’accesso civico generalizzato di cui all’art 5 comma 2, del D.lgs. 33/2013 e dalla L.R. 10/2014, nonché all’esercizio dei diritti di cui agli art. 15-22 del Regolamento n.679/2016 UE da parte del soggetto segnalato.

Le misure di protezione previste per il segnalante sono estese anche:

- a) al c.d. “facilitatore”, ossia colui che opera all’interno del medesimo contesto lavorativo e assiste il segnalante nel processo di segnalazione;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali questi lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Il suddetto regime di tutela opera nei soli casi di soggetti individuabili e riconoscibili da parte del RPCT. Non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

12. Segnalazione di misure discriminatorie o ritorsive - Potere sanzionatorio di Anac

I dipendenti che segnalano all’Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o al “Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza” condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati,

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 13 di pag. 18

demansionati, trasferiti, licenziati o sottoposti ad alcuna misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione (art. 54 bis, comma 1, d.lgs. 165/2001).

Relativamente al concetto di misura discriminatoria o ritorsiva, la norma individua, da una parte, misure sufficientemente tipizzate (sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento), dall'altra, rinvia a misure indeterminate laddove si riferisce a misure “organizzative” aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

Quest'ultime si configurano in presenza di atti o provvedimenti di carattere organizzativo, diversi da quelli menzionati espressamente nella legge (sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento) che producono effetti di discriminazione o ritorsivi nei confronti del segnalante.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante interno/esterno è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Qualora venga accertata l'adozione di una misura ritorsiva o discriminatoria, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 (perdita delle tutele), salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La APSP promuove, a tutela dei segnalanti, un'efficace attività di comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito dei percorsi di formazione sull'etica pubblica e del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti.

13. La responsabilità del segnalante - Perdita delle tutele

Le tutele del segnalante, importante salvaguardia accordata per combattere la costituzione di un ambiente omissivo e/o collusivo, non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante medesimo per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 dell'art. 54 bis del D.lgs 165/2001 ovvero laddove sia riconosciuta la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti effettuata in mala fede e priva di ogni fondamento, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

14. Matrice delle responsabilità

Attività	Direttore / RPCT	Servizio DPO-Upipa	Ufficio Segreteria / Amm.	Ufficio Personale
1. Predisposizione, aggiornamento e pubblicazione della procedura	R	C	C	I
2. Ricezione formale della segnalazione tramite canale interno	R	I/C	C (supporto tecnico-organizzativo, senza accesso ai contenuti)	I
3. Segnalazione tramite canale esterno	C	I	I	I
4. Segnalazione tramite divulgazione pubblica	C	I	I	I
5. Istruttoria e verifica dei fatti	R	C	C (supporto documentale)	I (diventa C solo se la segnalazione riguarda ritorsioni sul personale)
6. Adozione misure correttive / gestionali	R	C	I	C/R (solo per misure afferenti al personale)
7. Gestione di presunte misure discriminatorie o ritorsive	R	I	I	C/R (se la ritorsione ha impatto contrattuale/lavoristico)
8. Conservazione documentale protetta	R	C (privacy e misure di sicurezza)	C (archiviazione riservata)	I
9. Comunicazioni al segnalante sugli esiti	R	I	C (invio comunicazioni materiali)	I

Legenda:

R = Responsabile

C = Coinvolto

I = Informato

15. Disposizioni finali

La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del segnalante e le forme di raccordo con le altre strutture per i reclami potranno essere sottoposti a eventuale revisione, qualora necessario e qualora le linee guida ANAC, richiamate dalla Legge 179/2017, prevedano la necessità di adeguamento.

16. Riferimenti Normativi/Bibliografici

- **Legge 6 novembre 2012, n. 190** – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 15 di pag. 18

- **D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 54-bis** – Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (residualmente vigente).
- **Codice di comportamento dell’A.P.S.P. San Giuseppe di Primiero**, adottato con Deliberazione n. 16 del 12 giugno 2016.
- **D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24** – Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.
- **Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023** – Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali (whistleblowing).
- **Parere del Garante per la protezione dei dati personali n. 304 del 6 luglio 2023** – Relativo al trattamento dei dati personali nei sistemi di segnalazione.

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 16 di pag. 18

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 DEL GDPR SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE SEGNALANO ILLECITI (ART. 54-BIS D.LGS. N. 165/2001)

TITOLARE DEL TRATTAMENTO E DATI DI CONTATTO

A.P.S.P. “San Giuseppe” di Primiero sita in Viale Marconi, 19 – 38054 Primiero San Martino di Castrozza (TN) email: segreteria@apsp-primiero.net – PEC: segreteria@pec.apsp-primiero.net – telefono 0439/62371.

RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI E DATI DI CONTATTO

L’Amministrazione ha designato il proprio responsabile per la protezione dei dati personali in U.P.I.P.A raggiungibile all’indirizzo: serviziodpo@upipa.tn.it

DATI TRATTATI, FINALITÀ E BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

I dati forniti dal segnalante al fine di rappresentare le presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto con l’Ente commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con il medesimo, vengono trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l’adozione dei conseguenti provvedimenti.

La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora, all’esito della verifica, si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto segnalato, il Responsabile provvederà a trasmettere l’esito dell’accertamento per approfondimenti istruttori o per l’adozione dei provvedimenti di competenza:

- a) al legale rappresentante nonché al Responsabile dell’unità organizzativa di appartenenza dell’autore della violazione, affinché sia espletato, ove ne ricorrano i presupposti, l’esercizio dell’azione disciplinare;
- b) agli organi e alle strutture competenti dell’Ente affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni ritenuti necessari, anche a tutela dell’Ente stesso;
- c) se del caso, all’Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti e all’ANAC. In tali eventualità nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale; nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 17 di pag. 18

nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Qualora il RPCT debba avvalersi di personale dell'Ente ai fini della gestione delle pratiche di segnalazione, tale personale per tale attività è appositamente autorizzato al trattamento dei dati personali e, di conseguenza, il suddetto personale dovrà attenersi al rispetto delle istruzioni impartite, nonché di quelle più specifiche, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dal RPCT. È fatto salvo, in ogni caso, l'adempimento, da parte del RPCT e/o dei soggetti che per ragioni di servizio debbano conoscere l'identità del segnalante, degli obblighi di legge cui non è opponibile il diritto all'anonimato del segnalante. Con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012.

I dati personali sono trattati nell'esecuzione di compiti di interesse pubblico o comunque connessi all'esercizio di propri pubblici poteri, con particolare riferimento al compito di accertare eventuali illeciti denunciati nell'interesse dell'integrità dell'Ente, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001.

DURATA DEL TRATTAMENTO

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

DESTINATARI DEI DATI

Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione, se del caso, l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'ANAC. I dati personali raccolti sono altresì trattati dal personale dell'Ente, che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine a finalità e modalità del trattamento medesimo.

Whistleblowing Solutions Impresa Sociale S.r.l. quale fornitore del servizio di erogazione e gestione operativa della piattaforma tecnologica di digital whistleblowing in qualità di Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/679.

	DOCUMENTAZIONE ORGANIZZATIVA E AMMINISTRAZIONE	PQ 11.22
		Rev. 06
	“Procedura tutela segnalazioni interne – cd. Whistleblower”	Pag. 18 di pag. 18

DIRITTI DEGLI INTERESSATI

Gli interessati hanno il diritto di ottenere dall’Ente, nei casi previsti, l'accesso ai propri dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda o di opporsi al trattamento (artt. 15 e ss. del Regolamento). L'apposita istanza al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è presentata contattando il medesimo presso A.P.S.P. “San Giuseppe” di Primiero, Viale Marconi, 19 – 38054 Primiero San Martino di Castrozza (TN) a segreteria@apsp-primiero.net - Responsabile della Protezione dei dati personali, U.P.I.P.A. Scarl Via Sighele, 7 – 38122 Trento serviziop@upipa.tn.it.

DIRITTO DI RECLAMO

Gli interessati i quali ritengono che il trattamento dei dati personali a loro riferiti avvenga in violazione di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679, hanno il diritto di proporre reclamo, come previsto dall'art. 77 del Regolamento stesso, o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del Regolamento) presso possono ottenersi dall’Autorità nazionale competente per la tutela dei dati personali www.garanteprivacy.it