

REGOLAMENTO SEGNALAZIONE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Revisione 4 del 30 settembre 2025

II RPCT	Firma <i>Fabio Vantaggiato</i>
---------	--

INDICE

1.	Contesto normativo _____	3
1.1	Linee Guida ANAC _____	3
1.2	Direttiva UE 2019/1937 _____	4
2.	Scopo del documento _____	4
3.	Destinatari del documento _____	5
4.	Processo di segnalazione illeciti _____	5
4.1.	Contenuto della segnalazione _____	5
4.2.	Oggetto della segnalazione _____	5
4.3.	Verifica della fondatezza della segnalazione _____	6
5.	Tutela del whistleblower _____	6
6.	Responsabilità del whistleblower _____	7
7.	Trasmissione e gestione delle segnalazioni _____	7
8.	Ruolo del responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) _____	8
9.	Segnalazione all'ANAC _____	8
10.	Entrata in vigore _____	9
11.	Trattamento dei dati _____	9
12.	Formazione _____	10

1. Contesto normativo

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

La legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* (di seguito, legge 190/2012) ha recepito tali sollecitazioni, principalmente con riferimento all'ambito della pubblica amministrazione, con la disposizione dell'art. 1, comma 51, prevedendo che: *«fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia»*.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), riconduce in primis espressamente la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge che, quindi, *in primis*, le amministrazioni pubbliche devono porre in essere ed attuare. Nello specifico, il Piano prevede che le pubbliche amministrazioni siano tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni. L'adozione delle iniziative necessarie deve essere prevista nell'ambito del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) come intervento da realizzare con tempestività.

Nell'aprile 2015, l'ANAC ha emanato la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”* che fornisce specifiche indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano gli illeciti.

Successivamente, la Determinazione n. 8 del giugno 2015 ha previsto espressamente che *«in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano condotte illecite negli enti di diritto privato in controllo pubblico e negli enti pubblici economici, l'Autorità ritiene opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano da parte dei suddetti enti, eventualmente nell'ambito del Piano di prevenzione della corruzione, l'adozione di misure di tutela analoghe a quelle previste nelle presenti Linee guida [Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015]»*.

GESAM Reti Spa, d'ora in poi denominata GESAM o “la Società”, in quanto organismo di diritto privato in controllo pubblico, si è conformata alle prescrizioni di cui alla Determinazione n. 6 del 2015 nonché agli indirizzi previsti in tale ambito dal PNA.

1.1. Linee Guida ANAC

Le nuove Linee Guida ANAC *Schema di 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 (c.d. whistleblowing)* adottate dall'Autorità con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 rafforzano la tutela del segnalante con particolare riferimento al trattamento dei dati personali e alla sua riservatezza.

Con nota informativa del 10 marzo 2023 l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha recepito l’approvazione definitiva da parte del Consiglio dei Ministri del 9 marzo 2023 del decreto legislativo di attuazione della Direttiva Europea 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea” evidenziando che “ANAC è l’unico soggetto competente a valutare le segnalazioni e l’eventuale applicazione delle sanzioni amministrative sia per quanto concerne il settore pubblico che quello privato” oltre a porre attenzione sull’aspetto del “divieto di ritorsione nei confronti del whistleblower”.

1.2. Direttiva UE 2019/1937

In riferimento alla tutela della riservatezza del segnalante, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 24/2023 in vigore dal 10 marzo 2023 che ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 richiamata dalle Linee Guida ANAC al paragrafo precedente, GESAM ha istituito un canale informatico sicuro e a norma GDPR, a disposizione non soltanto di dipendenti, amministratori e dirigenti, come prescrive il Modello di organizzazione e gestione 231, ma per una platea allargata di whistleblower potenziali che include ex dipendenti, tirocinanti/stagisti, candidati a posizioni lavorative, collaboratori esterni e stakeholder.

2. Scopo del documento

Scopo del presente documento è quello di evitare ed al tempo stesso tutelare il segnalante (o whistleblower) che, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

L’obiettivo perseguito è quello di fornire al segnalante tutti gli strumenti affinché il medesimo sia messo nella condizione di procedere in autonomia alla segnalazione di illeciti che sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro.

Il presente documento intende quindi fornire al segnalante le indicazioni operative in merito alle modalità con le quali procedere alla segnalazione, quindi informazioni su oggetto, contenuti, destinatari, documenti utilizzati dalla Società per la trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela riconosciute al segnalante dal nostro ordinamento.

GESAM, con l’adozione del presente documento, intende:

- chiarire i principi che stanno alla base di tale istituto ed il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, d’ora in poi individuato come RPCT, quale destinatario della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale ben definito;
- rappresentare le modalità adottate dalla Società per tutelare la riservatezza dell’identità del segnalante che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell’identità di eventuali ulteriori soggetti che intervengono in tale processo.

Il presente Regolamento si applica alle segnalazioni pervenute dal segnalante sia in forma nominativa (segnalante che si identifica) che anonima.

3. Destinatari del documento

Il presente documento si applica ai dipendenti di GESAM, intendendosi non solo i dipendenti legati alla Società da un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma anche i dipendenti con contratto a tempo determinato oppure a tutti coloro che hanno in essere con la Società un contratto di apprendistato, tirocinio oppure coloro che svolgono uno stage formativo.

Destinatari del presente Regolamento sono, inoltre, tutti i fornitori, consulenti collaboratori, stakeholders di GESAM Reti Spa.

4. Processo di segnalazione illeciti

4.1 Contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RPCT possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione e sottoposti alla sua attenzione.

Il whistleblower utilizza a tal fine la piattaforma Whistleblowing presente sul sito www.gesam.it indicando, tra le altre, le informazioni di seguito riportate:

- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4.2 Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa o in occasione dello stesso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno di GESAM o comunque relativi ad essa.

Non sono prese in considerazioni le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio e corruzione in atti giudiziari di cui agli artt. 318, 319 e 319-ter del codice penale), ma anche tutte le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento delle attività aziendali a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es. sprechi, nepotismo, demansionamenti, etc.)

nell'interesse dell'integrità di GESAM e pertanto non sono oggetto di segnalazione e di tutela fatti di scarsa rilevanza.

4.3 Verifica della fondatezza della segnalazione

Il RPCT ha il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal whistleblower nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Per tale attività il RPCT può avvalersi dell'Organismo di Vigilanza e/o del Responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto illecito e/o degli amministratori di sistema e/o di un professionista esterno, richiedendo loro perentoriamente la riservatezza dei dati del segnalante.

Il Responsabile, al tal fine, può richiedere l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Il RPCT si impegna a tenere traccia di tali incontri, i cui rilievi sono debitamente conservati presso i suoi uffici in armadi dotati dei necessari presidi a tutela dell'identità del segnalante.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza provvede a:

- a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- b) trasmettere la segnalazione al Responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto illecito per l'acquisizione di elementi istruttori (solamente per le segnalazioni i cui fatti rappresentati non integrano ipotesi di reato);
- c) inoltrare la segnalazione alla Funzione Risorse Umane per i profili di responsabilità disciplinare;
- d) inoltrare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Il RPCT trasmette la segnalazione ai soggetti interni alla Società avendo cura di evidenziare, qualora la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni alla Società, che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto al quale l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza così come prevede la normativa vigente.

Il gestore della segnalazione, una volta ricevuta una segnalazione, svolge le seguenti attività:

1. rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
2. esamina la Segnalazione per determinare se è comprovata, in caso contrario, la Segnalazione sarà archiviata in un apposito registro;
3. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
4. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute (un corretto seguito implica, in primo luogo, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste);
5. fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso del ricevimento o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

5. Tutela del whistleblower

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.).

L'identità del whistleblower può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Società.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione o al Responsabile della Funzione Risorse Umane il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) al Direttore Generale della Società, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente della Società;
- c) alla Procura della Repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;
- d) al Responsabile della Funzione Risorse Umane, per l'avvio di un'attività istruttoria;
- e) all'Organismo di Vigilanza.

6. Responsabilità del whistleblower

Il presente Regolamento non tutela il whistleblower in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

In caso in cui pervengano al RPCT segnalazioni calunniose o diffamatorie, di tali fatti il segnalante deve risponderne in sede penale e civile.

Ulteriori responsabilità sono eventualmente accertate in capo al whistleblower in tutti i casi in cui non rispetti le prescrizioni di cui al presente Regolamento (es. segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato, etc.).

7. Trasmissione e gestione delle segnalazioni

GESAM mette a disposizione del segnalante sul proprio sito web una piattaforma elettronica come previsto dal Decreto legislativo 24/2023 che ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 oltre all'informativa Privacy di cui al GDPR 2016/679.

La segnalazione può avvenire anche in forma orale, tramite appuntamento telefonico oppure in presenza, quest'ultimo da svolgersi con il RPCT in ambiente riservato presso la sede della Società o in altro luogo all'esterno. A tal fine, il segnalante può aggiungere negli spazi disponibili sulla piattaforma Whistleblowing, anche in forma anonima, un recapito cui essere contattato per fissare un incontro. Il sistema invierà la richiesta direttamente all'indirizzo del RPCT. In caso di segnalazione orale, il RPCT redige un verbale tutelando la riservatezza del segnalante.

La segnalazione, se non indirizzata direttamente all'ANAC, deve essere indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza di GESAM, tramite accesso alla piattaforma disponibile sul sito web della Società. Il segnalante dovrà debitamente compilare tutti i campi presenti sulla piattaforma ed inviare la richiesta a cui il RPCT darà seguito entro tre mesi come da normativa vigente.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi direttamente il RPCT, il segnalante può inviare la propria istanza all'ANAC come riportato al § 9 del presente Regolamento.

Il RPCT prende in carico la segnalazione e procede ad effettuare tutte le valutazioni del caso, ossia procede a valutare se la segnalazione sia completa di tutte le informazioni necessarie affinché dalla medesima si possa desumere il comportamento corruttivo e non si fondi su mere teorie, ma su fatti realmente accaduti.

Il Responsabile, qualora necessario per ricostruire i fatti oggetto della segnalazione, può richiedere al segnalante chiarimenti, adottando le necessarie cautele.

Il RPCT, ricevuta la segnalazione, deve:

- qualora la segnalazione risulti infondata, archiviare la segnalazione;
- qualora la segnalazione si fondi su elementi precisi e concordanti, inoltrare la segnalazione ai soggetti di cui al § 4.3 del presente Regolamento in base alle responsabilità di ciascuno e secondo quanto emerso dalla segnalazione.

La valutazione da parte del RPCT deve concludersi entro il termine massimo di tre mesi dalla ricezione della segnalazione.

La segnalazione, unitamente all'ulteriore documentazione prodotta a comprovare i fatti descritti, è archiviata a cura del RPCT con modalità atte a garantirne la riservatezza.

8. Ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT)

Il RPCT, qualora lo ritenga necessario, provvede ad organizzare di concerto con la Funzione Risorse Umane incontri sul tema "whistleblowing", al fine di informare e sensibilizzare i dipendenti sugli aspetti principali di tale sistema e degli strumenti a loro disposizione.

Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 comma 14 della legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero delle segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Il presente Regolamento è pubblicato a cura del RPCT sia sulla intranet aziendale che sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente" – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione".

9. Segnalazione all'ANAC

Come previsto dalla norma di cui al D.Lgs. 24/2023, l'ANAC ha istituito un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona

segnalante.

Le segnalazioni che riguardano il RPCT devono essere inoltrate direttamente all'ANAC sul sito www.anticorruzione.it.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- mancata attivazione di un canale interno di segnalazione;
- 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, in caso di dichiarazione d'identità, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

10. Entrata in Vigore

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito istituzionale di GESAM e comunque dopo la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

11. Trattamento dei dati

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti previsto dal decreto legislativo 24/2023, viene effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni ricevono una specifica autorizzazione e formazione, come previsto dagli artt. 29 e 32 del regolamento (UE) 2016/679 e 2-quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I soggetti esterni che forniscono servizi strumentali alla gestione delle segnalazioni (es: fornitori della Piattaforma informatica o servizi di gestione della posta elettronica) sono designati quali Responsabile del trattamento ex art. 28 del regolamento (UE) 2016/679. Tali soggetti sono tenuti a fornire garanzie in merito all'adozione di adeguate misure di sicurezza conformi all'art. 32 del regolamento (UE) 2016/679 nonché assicurare un adeguato livello di rispetto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento, ivi compresa l'applicazione di quanto previsto dal D. Lgs 24/2023 sulla tutela dell'identità del segnalante.

La normativa europea sulla protezione dei dati personali prevede che, in alcuni casi specifici, la legge nazionale possa limitare la portata degli obblighi del titolare del trattamento e dei diritti generalmente riconosciuti agli interessati in riferimento ai propri dati personali previsti al CAPO III del regolamento (UE) 2016/679.

Come stabilito dall'art. 13 comma 3 del D.lgs. 24/2023, nell'ambito delle segnalazioni è prevista una limitazione dei diritti degli interessati ai sensi dell'art.2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196; tale limitazione si applica in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo

e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone eventualmente coinvolte/menzionate nella segnalazione stessa.

Pertanto, il segnalante può esercitare il diritto di accesso ai propri dati, di rettifica o integrazione, di cancellazione e di limitazione del trattamento con le stesse modalità in cui ha effettuato la segnalazione.

Il segnalante, ai sensi dell'art. 77 del regolamento (UE) 2016/679, ha inoltre diritto di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati, nel caso in cui ritenga che il trattamento violi il citato Regolamento.

L'esercizio dei diritti di cui al CAPO III del regolamento (UE) 2016/679 da parte degli altri soggetti interessati, quali il segnalato o altre persone coinvolte, può essere ritardato, limitato o escluso qualora tale esercizio possa comportare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante come previsto dall' articolo 2-undecies, lett. f del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (in attuazione dell'articolo 23 del regolamento (UE) 2016/679).

In tali casi, tali soggetti possono esercitare i suddetti diritti tramite il Garante per la Protezione dei dati personali con le modalità di cui all'articolo 160 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati GESAM nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Le segnalazioni 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679.

12. Formazione

Periodicamente, il RPCT pianifica momenti di formazione da destinare a tutto il personale GESAM e in particolare al team di istruttori che comprende il RPCT stesso. Il RPCT si riserva di comunicare la pianificazione della formazione per tutto il personale anche all' Organismo di Vigilanza di GESAM. Una volta l'anno, il RPCT effettua formazione su eventuali aggiornamenti normativi in materia di Whistleblowing anche attraverso canali online, per esempio webinar o corsi in FAD (formazione a distanza) tramite iscrizione a portali dedicati. Il RPCT provvede tramite l'ufficio del personale a registrare la suddetta formazione.