

OGGETTO: Tutela della persona che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo – Attivazione procedura per la raccolta di segnalazioni interne

1. Fonte normativa e natura dell'istituto

L'art. 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” ha introdotto nel d.lgs. 31 marzo 2001, n. 165 (*Testo unico sul pubblico impiego*) l'art. 54-bis rubricato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, recante una nuova misura denominata “*whistleblowing*”, finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie corruttive.

Con l'espressione *whistleblower* si fa tradizionalmente riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire di cui è venuto a conoscenza in ragione del suo ufficio o nello svolgimento delle sue mansioni.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante «*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (Decreto whistleblowing)*» ha abrogato l'art. 54bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introducendo una nuova disciplina dell'istituto.

Con il presente documento si intende fornire un aggiornamento sulla recente normativa e disciplinare le modalità di segnalazione da parte di dipendenti e collaboratori del Consorzio “I Castelli della sapienza” mediante canali interni.

2. Scopo e finalità della procedura

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare le segnalazioni o denunce di violazioni, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dal presente atto è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

3. Ambito soggettivo

Il d.lgs. n. 24/2023 individua all'art. 3 l'ambito di applicazione soggettivo della nuova disciplina, ampliando il novero dei soggetti destinatari dei meccanismi di tutela.

In primo luogo, tali meccanismi si applicano alla persona segnalante ovvero la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Per soggetti tutelati si intendono:

- i dipendenti del Consorzio;
- i lavoratori autonomi e i liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività presso l'Ente;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la loro attività presso il Consorzio;

- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Ente (es., il Nucleo di Valutazione).

Ulteriore novità del d.lgs. n. 24/2023 consiste nel fatto che la tutela è riconosciuta, oltre che ai soggetti che effettuano denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che, comunque, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

| Soggetti tutelati diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche |
|---|
| Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata |
| Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado |
| Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente |
| Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica |
| Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d) |
| Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica |

La tutela del segnalante si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione avviene in costanza di rapporto di lavoro o di altro rapporto giuridico, ma anche:

- o Quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- o Durante il periodo di prova;
- o Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

4. Oggetto della segnalazione

Il d.lgs. 24/23 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

Le violazioni possono riguardare sia disposizioni normative nazionali che dell'Unione Europea.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Non possono, inoltre, essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

- ✓ Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- ✓ Le segnalazioni di violazioni disciplinate dalla normativa europea o nazionale che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (es., in materia di abusi di mercato);
- ✓ Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante, del denunciante o di chi divulga pubblicamente.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive. Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di *whistleblowing* quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

5. Contenuto delle segnalazioni

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente;
- la descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il RPCT può chiedere elementi integrativi al segnalante.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Il segnalante anonimo, successivamente identificato, beneficia della tutela che la normativa vigente garantisce a fronte di misure ritorsive.

Le segnalazioni anonime e la relativa documentazione sono oggetto di conservazione e devono essere messe a disposizione di ANAC nel caso in cui il segnalante comunichi successivamente all'Autorità di aver subito misure ritorsive.

6. Modalità e destinatari della segnalazione

La gestione del canale di segnalazione interna, in osservanza dell'art. 4, co. 5 del d.lgs. 24/2023, è affidata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Consorzio al quale va indirizzata la segnalazione. Se la segnalazione riguarda lo stesso RPCT, va indirizzata direttamente all'ANAC.

La segnalazione ricevuta da un soggetto diverso, laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, deve essere inoltrata entro sette giorni, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele e detta volontà non sia desumibile, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria (art. 8 del D.P.R. n. 62/2013).

La segnalazione può essere presentata in modalità cartacea, orale o telematica.

In caso di **segnalazione cartacea**, il segnalante dovrà utilizzare tre buste: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di identità, la seconda con la segnalazione in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

È raccomandato che nella segnalazione si specifichi che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa indirizzata all'attenzione del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) e recante all'esterno la dicitura "*Riservata*".

L'addetto al protocollo dovrà protocollare, senza aprirla, la busta esterna in modalità riservata e consegnarla senza indugio direttamente al RPCT che procede alla annotazione in un autonomo registro dedicato in via esclusiva alle segnalazioni.

In caso di **segnalazione orale**, viste le ridotte dimensioni dell'Ente il segnalante richiederà al RPCT un appuntamento per un incontro diretto da fissarsi entro cinque giorni dalla richiesta, nelle more dell'attivazione di un sistema di messaggistica vocale o di una linea telefonica dedicata.

Le segnalazioni in forma orale vengono verbalizzate e il verbale deve essere firmato dalla persona segnalante, affinché sia processato.

In caso di **segnalazione telematica**, il Consorzio mette a disposizione una piattaforma informatica crittografata, fornita da *Transparency International Italia* e *Whistleblowing Solutions* attraverso il progetto WhistleblowingIT. La piattaforma utilizza GlobalLeaks, il principale software open-source per il *whistleblowing*.

Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Sulla piattaforma è caricato un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare documenti alla segnalazione. Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un codice univoco di 16 cifre, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni. Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

Non è possibile gestire segnalazioni con modalità telematiche alternative. Qualora queste fossero inviate, il soggetto ricevente, ove possibile, inviterà la persona segnalante e presentare nuovamente la segnalazione tramite la piattaforma informatica.

Resta sempre ferma la possibilità di rivolgersi alle autorità giudiziarie competenti per presentare denuncia di condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione interna non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

7. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Se la segnalazione è effettuata in modalità telematica, al termine del percorso di segnalazione la piattaforma mostra un codice di ricevuta a conferma che la segnalazione è stata consegnata e presa in carico dal soggetto ricevente.

Negli altri casi (segnalazione cartacea o orale), il RPCT, ricevuta la segnalazione, rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Al RPCT è affidata la gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione alla quale deve dare diligentemente seguito. A tal fine, il Responsabile effettua una valutazione sull'ammissibilità della segnalazione, anche avvalendosi dei criteri utilizzati a tal fine da ANAC.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria interna, durante la quale mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante; può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni e, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, sempre avendo cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e della persona coinvolta.

Quest'ultima (ossia la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata) può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Per l'espletamento dell'istruttoria o di parte di essa, il Responsabile per la prevenzione della corruzione potrà avvalersi del personale di supporto dallo stesso individuato.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Entro detto termine comunica al segnalante l'esito che può consistere nell'archiviazione con adeguata motivazione o nell'accertamento della fondatezza della segnalazione. In quest'ultimo caso, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente, ove sussistano i presupposti di legge;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Ufficio Provvedimenti Disciplinari, nonché al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare;
- a adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti per il ripristino della legalità.

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 decreto 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

8. Segnalazione esterna

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

a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;

c) 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) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna è indirizzata all'ANAC tramite la piattaforma informatica attivata dall'autorità (anticorruzione.it/-/whistleblowing).

9. Divulgazione pubblica

Per “divulgazione pubblica” si intende la condotta del segnalante che rende 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.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del d.lgs. 24/2023 e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

10. Forme di tutela del whistleblower

a) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione

ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In questo caso, alla persona segnalante è dato avviso mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Le medesime garanzie di riservatezza poste in favore del segnalante si estendono anche alle persone coinvolte e alle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

b) Divieto di ritorsione

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per ritorsione si intende “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. Si applica in tal caso la disciplina di cui all'art. 10 del d.lgs. 24/2023.

Qualora la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT, anziché ad ANAC, il medesimo offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'Autorità al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa.

11. Responsabilità del *whistleblower*

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

12. Disposizioni finali

La procedura individuata con la presente circolare, nonché i meccanismi di tutela del segnalante, saranno sottoposti a revisione periodica per verificare possibili lacune o difficoltà applicative.

Il presente atto costituisce aggiornamento dell'atto organizzativo in materia di *whistleblowing* inserito precedentemente nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del vigente PIAO del Consorzio.

Per quanto non espressamente previsto nel presente atto, si rinvia al d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

IL RPCT
Dott.ssa Maria Rosaria De Pasquale