

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING) E TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

In Italia l'istituto giuridico del c.d. whistleblowing è stato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*». Quindi, in questo primo momento, solo in ambito pubblico. In particolare, l'art. 1 comma 51 della citata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 «*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*». L'art. 54-bis prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al soggetto che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

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 *whistleblowing* è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

Successivamente, la suddetta disciplina è stata integrata dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, «*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*». Tale decreto ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) quale soggetto destinatario delle segnalazioni. A partire da questo momento, anche ANAC è chiamata a gestire le segnalazioni provenienti oltre che dal proprio interno anche da altre amministrazioni pubbliche.

La tutela del dipendente delle imprese private che segnala illeciti commessi nell'ambito delle medesime imprese private è stata disciplinata dall'art. 2 della l. 179/2017 e, quindi, dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001.

Le imprese dotate del modello organizzativo 231 dovevano disciplinare le modalità per effettuare le segnalazioni e le modalità di gestione delle stesse, distinguendo fasi e responsabilità, eventualmente con una procedura *ad hoc*.

Il 23/9/2019 l'Unione Europea ha emesso la Direttiva Europea n. 1937/2019 che rafforza e dà uniformità alle misure di protezione dei whistleblower in relazione a violazioni della normativa UE

L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 che ha abrogato:

- l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- l'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179.

All'articolo 6, del decreto legislativo n. 231 del 2001, il comma 2-bis è stato invece sostituito dal seguente:

«2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)».

Con l'adozione del presente Regolamento, Patrimonio Pisa S.r.l., intende conformarsi a tali prescrizioni normative

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento – che si inserisce nel campo delle attività di prevenzione della corruzione e di quelle necessarie ai fini dell'efficace attuazione del c.d. Mod. 231 di cui peraltro costituisce parte integrante - è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura 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 dall'ordinamento.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il *whistleblowing* non riguarda le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio), doglianze di carattere personale

del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure indicate nel Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Pisa, recepito da Patrimonio Pisa S.r.l. con Determina dell'Amministratore Unico n. 872023 del 10/02/2023.

Come sancito dal d.lgs. 24/2023 e recepito nella determinazione n. 311 del 12 luglio 2023 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) "*Linee guida in materia di tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*", le segnalazioni meritevoli di tutela comprendono:

1 - Violazioni del diritto nazionale:

- Illeciti civili
- Illeciti amministrativi
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001;
- Illeciti penali
- Illeciti contabili
- Irregolarità - Non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) - di cui all'art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023 - tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto Violazioni del diritto dell'UE

2 - Violazioni del diritto dell'U.E.

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3);
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4);
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa

applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5)

- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

3 - Violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione (M.O.G.)

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower* deve fornire una segnalazione il più possibile circostanziata, che contenga tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione da parte dei soggetti competenti a ricevere la segnalazione.

A tal fine e ai fini di una sua efficace gestione, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo o funzione svolta all'interno della società;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- 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 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.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, e in quanto tali non rientranti nella disciplina posta a protezione del segnalante, verranno prese in considerazione da Patrimonio Pisa S.r.l. solo qualora 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.).

5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Patrimonio Pisa S.r.l. mette a disposizione un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della/e persona/e coinvolta/e o comunque menzionata/e nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione relativa.

Come stabilito dall'art.4, co.5 del d.lgs. 24/2023, la gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (R.P.C.T.)

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante il canale crittografato messo a disposizione da Patrimonio Pisa S.r.l. e liberamente accessibile sul sito internet della società www.patrimoniopisa.it.

- I dati della segnalazione, scissi dai dati identificativi del segnalante, vengono automaticamente inoltrati per il tempestivo avvio dell'istruttoria al R.P.C.T. che riceve una comunicazione di avvenuta presentazione, con un codice identificativo della stessa e priva di ulteriori elementi di dettaglio.
- I dati identificativi del segnalante sono custoditi in forma crittografata e sono accessibili solamente al R.P.C.T.
- Solo il R.P.C.T. accede alla propria area riservata e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute.

La segnalazione può essere presentata anche con le seguenti modalità:

- brevi manu, in busta chiusa direttamente all'RCPT che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- in forma orale direttamente al R.P.C.T. su richiesta del whistleblower, mediante un incontro diretto - di cui il R.P.C.T. garantirà la riservatezza - e che sarà verbalizzato.

In caso di verbalizzazione, al segnalante sarà garantita la possibilità di verificare, correggere e confermare il verbale mediante propria sottoscrizione,

Il R.P.C.T., una volta ricevuta la segnalazione mediante una delle forme succitate prende in carico la segnalazione e provvede a definirla nei termini di legge. Tutti gli atti relativi all'istruttoria vengono conservati e catalogati in un archivio apposito accessibile solo al R.P.C.T. che ha il compito di custodirne il contenuto.

Il R.P.C.T. inoltre:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;

- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute, valutando nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.
- Fornisce, entro il termine di tre mesi, un riscontro alla persona segnalante sull'esito dell'istruttoria, comunicando le informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al R.P.C.T. 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.

Al momento della presentazione il R.C.P.T. rilascia al segnalante una ricevuta di segnalazione entro dieci giorni dalla data di ricezione.

Il termine entro il quale deve essere dato riscontro al segnalante è fissato in tre mesi dalla data di trasmissione della ricevuta della segnalazione.

Qualora a seguito di sommaria verifica emerga la manifesta infondatezza della notizia segnalata il R.C.P.T. può archiviare la segnalazione dandone motivata notizia al segnalante.

Qualora la segnalazione interna riguardi violazioni del M.O.G. di cui all'art. 6, co.1, lettera a) del d.lgs.231/01, il R.P.C.T. può avvalersi del supporto degli organi di controllo esterni, ai quali trasmette la segnalazione entro dieci giorni dal ricevimento, notiziandone il segnalante.

Sussiste un obbligo di collaborazione nella gestione della segnalazione tra il R.C.P.T. e l'Organismo di Vigilanza, ciascuno dei quali agisce nel rispetto delle rispettive competenze.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Unico affinché adotti gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della società e affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dell'autore della violazione accertata;
- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

Non spetta al soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni accertare le responsabilità individuali di qualunque natura esse siano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla società, a pena di sconfinare nelle competenze del soggetto a ciò preposto, ovvero della magistratura.

7. CONDIZIONI PER EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE ESTERNA

L'art. 7 del D.Lgs 24/2023 ha stabilito la possibilità di effettuare una segnalazione esterna, presso l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.A.C.) all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> solo ed esclusivamente qualora al momento della presentazione della segnalazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- Il canale interno di cui all'art. 5 non è attivo ovvero è attivo ma non conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- Il whistleblower ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o questa potrebbe determinare 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.

8. CONDIZIONI PER EFFETTUARE UNA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il d.lgs. n. 24/2023 all'art.2, co.1, lettera f) ha introdotto un'ulteriore modalità di segnalazione che consiste nella divulgazione pubblica. Mediante tale modalità le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o i mezzi elettronici o comunque attraverso strumenti di comunicazione di massa.

Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica sono le seguenti:

- ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze

concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito

9. SOGGETTI TUTELATI IN CASO DI SEGNALAZIONE, DENUNCIA O DIVULGAZIONE PUBBLICA

Le disposizioni del presente Regolamento, a tutela dei whistleblower, si applicano ai seguenti soggetti:

- dipendenti di Patrimonio Pisa S.r.l.;
- ai titolari di un rapporto di collaborazione ai sensi dell'art.2 del d.lgs.81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- ai liberi professionisti o ai consulenti che prestano la propria attività per Patrimonio Pisa S.r.l.;
- agli eventuali tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la propria attività presso Patrimonio Pisa S.r.l.;
- alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza per Patrimonio Pisa S.r.l.

A tutti i soggetti sopra elencati la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avviene in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro.

La tutela è applicata anche:

- ai facilitatori, persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, che operano nello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha

effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

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

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o a titolo di responsabilità ex art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre l'identità del segnalante, non possono essere rivelate senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La tutela della riservatezza si estende anche al segnalato e a tutte le persone menzionate nella segnalazione,

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 del segnalante 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.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm. ii..

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

B) Divieto di ritorsione nei confronti del *whistleblower*

Il d.lgs.24/2023 all'art.2, co.1, lettera m) prevede, a tutela del whistleblower, il divieto di ritorsione definita come “qualsiasi *comportamento, atto od omissione – anche solo tentato o minacciato -posto in essere in ragione della segnalazione della denuncia all'autorità giudiziaria 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*”.

L'art. 17, co. 4 del d.lgs. 24/2023 elenca a titolo esemplificativo e non esaustivo ciò che è da considerarsi ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Sono nulli gli atti assunti in violazione del presente articolo e in generale dell'art.17 del d.lgs.24/2023

Secondo quanto disposto dall'art.19 del d.lgs. n.24/2023, il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione tramite piattaforma informatica all'ANAC che, in caso di sussistenza degli elementi, applicherà la sanzione prevista dal legislatore;

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni **competete esclusivamente ad Anac** che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della



collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

11. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, 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. RINVIO

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rimanda al d.lgs. n.24/2023, nonché alla determinazione n. 311 del 12 luglio 2023 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) "*Linee guida in materia di tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*".