



# PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E PER LA PROTEZIONE DEI SOGGETTI CHE SEGNALANO ILLECITI (c.d. Whistleblowing)

## Art. 1 Premessa

1. L'A.S.P. Golgi-Redaelli, al fine di favorire l'emersione di fattispecie di illeciti, di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della propria Azienda, eventualmente riscontrati nell'espletamento delle proprie attività istituzionali, amministrative e contrattuali, definisce e disciplina le modalità di segnalazione o di denuncia di tali violazioni, ai sensi e per effetto dei principi introdotti dal D. Lgs. 10.03.2023, n. 24 "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".
2. L'Azienda istituisce un canale interno per la segnalazione di tali illeciti e disciplina i diritti riconosciuti ai soggetti segnalanti, o che hanno sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o che hanno effettuato una divulgazione pubblica, col fine di fornire loro la massima tutela nei limiti e con le modalità indicate nel presente Regolamento.

## Art. 2 – Ambito di applicazione

1. La presente procedura si applica a tutti i dipendenti dell'Azienda con rapporto di lavoro a tempo determinato ed a tempo indeterminato di tutte le aree contrattuali, ai liberi professionisti, collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai componenti degli organi aziendali nonché agli operatori e collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che esplicano la propria attività e realizzano prestazioni in favore dell'Azienda, ai volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.
2. La disciplina trova applicazione solo nel caso in cui le segnalazioni siano effettuate quando il rapporto giuridico è in corso, durante il periodo di prova, quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato (ad es. se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali) o successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (ad es. per i pensionati).

## Art. 3 – Oggetto della segnalazione

1. Ai fini del presente documento si definiscono "segnalazioni" le comunicazioni, in forma scritta od orale, di informazioni su fattispecie di illeciti, di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza "in un contesto lavorativo".
2. Le segnalazioni possono avere per oggetto:
  - a) le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale,
  - b) le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico (a titolo meramente esemplificativo: sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, .).
3. Il contenuto del fatto segnalato deve 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.

4. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, e deve evidenziare quantomeno:
  - 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.È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.
5. Non sono oggetto di segnalazione:
  - a) le rivendicazioni e/o richieste legate ad un interesse di carattere personale o relative a discriminazioni o conflitti tra colleghi o contro superiori gerarchici;
  - b) le notizie prive di fondamento, le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio), o le segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico. Non è necessario avere piena certezza dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati ma, a tutela dei terzi citati e del buon andamento della pubblica amministrazione, devono esserci elementi circostanziati, in base ai quali il segnalante ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito.
6. Le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di risalire all'identità del loro autore, sono trattate come segnalazioni ordinarie.

#### Art. 4 – Canali e modalità di presentazione delle segnalazioni

1. Il d.lgs. n. 24/2023 prevede due tipologie di canali di segnalazione: quello interno, quale canale privilegiato, e quello esterno affidato ad ANAC.
2. L'Azienda garantisce la ricezione e la trattazione delle segnalazioni mediante l'attivazione di canali interni la cui gestione è affidata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) aziendale secondo le modalità descritte dal successivo articolo 5.
3. Le comunicazioni di misure ritenute ritrosive adottate dall'Azienda nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione medesima devono essere inviate ad ANAC, che ha la competenza esclusiva in materia.

#### Art. 5 – Modalità di segnalazione interna

1. Per la presentazione delle segnalazioni l'Azienda mette a disposizione un modello facsimile disponibile sul sito istituzionale [www.golgiredaelli.it](http://www.golgiredaelli.it) sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti – Segnalazione di condotte illecite-whistleblowing".
2. Le segnalazioni possono essere effettuate con una delle seguenti modalità:

##### A) POSTA TRADIZIONALE

mediante compilazione e invio del modulo di segnalazione con il servizio postale ordinario o il servizio di posta interna, con busta chiusa con la dicitura RISERVATA PERSONALE indirizzata a:

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza  
ASP Golgi-Redaelli – Via Bartolomeo D'Alviano n. 78, 20146 Milano

All'interno della busta ne va inserita un'altra che contenga la segnalazione con la dicitura "WHISTLEBLOWING" (parte II del modello facsimile), al fine di evitare aperture accidentali da parte degli addetti al protocollo, e un'altra con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento in corso di validità e l'informativa privacy sottoscritta con la dicitura "SEGNALANTE" (parte I del modello facsimile), in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Il personale addetto al protocollo non deve aprire la busta ma consegnarla **chiusa** al RPCT. Tali comunicazioni verranno acquisite al protocollo generale tramite scansione e registrazione solo dell'involucro esterno, che verrà poi trasmesso senza ritardo al RPCT.

Il RPCT provvede a registrare la segnalazione su un apposito repertorio dedicato.

##### B) POSTA ELETTRONICA

mediante compilazione e invio del modulo di segnalazione all'indirizzo di posta elettronica [whistleblowing.anticorruzione@golgiredaelli.it](mailto:whistleblowing.anticorruzione@golgiredaelli.it) a uso esclusivo del RPCT, avendo cura di indicare nell'oggetto "RISERVATO".

Il RPCT provvede a registrare la segnalazione su un apposito repertorio dedicato.

C) MEDIANTE LINEA TELEFONICA

Effettuando una telefonata al numero telefonico del RPCT pubblicato sul sito istituzionale. Il segnalante è tenuto a specificare che intende effettuare una segnalazione ai sensi del d.lgs. n. 24/2023. Il RPCT provvederà, nell'occasione, a redigere apposito verbale e a registrare la segnalazione su un apposito repertorio dedicato.

D) MEDIANTE INCONTRO DIRETTO

Richiedendo un appuntamento, in via riservata, al RPCT che è tenuto a fissare l'audizione entro 10 giorni dalla richiesta. Il RPCT provvederà, nell'occasione, a redigere apposito verbale e a registrare la segnalazione su un apposito repertorio dedicato.

3. Il RPCT è tenuto a rilasciare al segnalante, entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, avviso di ricevimento della segnalazione stessa.
4. Qualora la segnalazione riguardi comportamenti illeciti/irregolarità in cui è coinvolto anche il RPCT, la segnalazione dev'essere inviata direttamente ad ANAC, secondo le modalità stabilite dalla stessa.

Art. 6 – Modalità di segnalazione esterna

1. I segnalanti possono effettuare una segnalazione esterna tramite la piattaforma informatica dedicata istituita dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), reperibile sul sito <https://whistleblowing.anticorruzione.it>
2. La possibilità di effettuare una segnalazione esterna ricorre se, al momento della sua presentazione, si verifica una delle seguenti condizioni:
  - a) il canale di segnalazione interna dell'ASP Golgi-Redaelli non è attivo;
  - b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
  - c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione possa determinare rischio di ritorsione.
  - d) la segnalazione riguarda comportamenti illeciti/irregolarità in cui è coinvolto anche il RPCT.

Art. 7 – Divulgazione pubblica

1. Il d.lgs. n. 24/2023 introduce la possibilità di effettuare segnalazioni attraverso una divulgazione pubblica: le informazioni sulle violazioni sono, cioè, rese di pubblico dominio tramite la stampa o i social media.
2. In questo caso il segnalante beneficia della protezione di cui al punto 6 se, al momento della divulgazione pubblica:
  - ha previamente effettuato una segnalazione interna (punto 4) ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna (v. sopra segnalazione ad ANAC) e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
  - ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
  - 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.

Art. 8 – Tutela del segnalante

1. Il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023 a tutela del whistleblower comprende le seguenti misure:
  - A. tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore (ovvero di colui che assiste il segnalante), della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
  - B. tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate dall'Azienda a causa della segnalazione effettuata;

- C. limitazioni della responsabilità nel caso in cui il segnalante, nei limiti previsti dalla Legge, sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale ovvero violi l'obbligo di fedeltà;
- D. misure di sostegno da parte degli Enti del Terzo settore.

#### A.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'identità del segnalante e degli altri soggetti previsti dall'art. 3 d.lgs. n. 24/2023, sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione e non possono essere rivelate senza il consenso dell'interessato. Il divieto in parola è da intendersi riferito anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione eventualmente allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

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

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali di limitazione delle finalità e di minimizzazione dei dati, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse.

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.

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del dipendente non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

In caso di procedimento disciplinare, l'identità del denunciante 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. Diversamente, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante, e sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rilevazione della sua identità. In ogni caso la difesa dell'incolpato dovrà dedurre e comprovare, in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive, l'indispensabilità della conoscenza dell'identità del segnalante.

In particolare, è possibile che l'identità del segnalante venga rilevata in presenza del consenso dell'interessato e qualora venga richiesta con comunicazione scritta e motivata:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della persona coinvolta.

La segnalazione, inclusa la documentazione eventualmente allegata, è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 241/1990, nonché all'accesso civico generalizzato ex art. 5, comma 2 del d.lgs. 33/2013.

In caso di divulgazione pubblica la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui il segnalante abbia intenzionalmente rivelato la propria identità. Qualora chi effettua la divulgazione pubblica non rivela la propria identità (a titolo esemplificativo attraverso uno pseudonimo o nickname), tale divulgazione viene equiparata ad una segnalazione anonima.

### A.2 Tutela dei dati personali e riservatezza delle informazioni

Fatta salva la necessità di adempiere correttamente agli obblighi derivanti dalla disciplina di protezione dei dati personali, il trattamento dei dati va improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati medesimi, specie quelli relativi al segnalante, qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

I trattamenti di dati personali effettuati dai soggetti obbligati possono essere considerati necessari per adempiere a un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento; il trattamento di categorie particolari di dati (art. 9, § 2, lett. b) del Regolamento in relazione all'art. 54-bis,) o a dati relativi a condanne penali e reati, può, altresì, essere considerato necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico contemplato dall'ordinamento.

Il titolare del trattamento dovrà, in ogni caso, adottare cautele particolari al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali anche all'interno degli uffici dell'amministrazione in capo a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati.

Per la disciplina di dettaglio della materia si fa rimando ai documenti correlati al Sistema aziendale di gestione della privacy aziendale (MOP, Registro delle Attività di Trattamento, Informativa).

### B. Tutela dalle ritorsioni

Al whistleblower è riconosciuta tutela anche nei confronti di eventuali ritorsioni, intese come comportamenti, atti od omissioni, anche solo tentate o minacciate, da parte dell'Azienda, poste in essere in ragione della segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica, che provocano o possono provocare al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo costituiscono comportamenti ritorsivi:

1. licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
2. mancata promozione;
3. mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, modifica dell'orario di lavoro;
4. sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
5. note di merito negative o referenze negative;
6. coercizione, intimidazione, molestie oppure ostracismo;
7. discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
8. risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
9. danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
10. conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
11. annullamento di una licenza o di un permesso;
12. richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

La protezione dalle misure ritorsive si applica anche:

- al facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza rimane riservata<sup>1</sup>;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia 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, anche qualora non operino più nel medesimo contesto lavorativo (es. ex colleghi);

---

<sup>1</sup> Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970.

- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

Qualora il *whistleblower* ritenga di essere oggetto di una delle suddette misure deve rivolgersi esclusivamente ad ANAC, essendo esclusa qualsiasi competenza del RPCT. In ogni caso, qualora il RPCT riceva per errore una comunicazione di ritorsione, è tenuto a trasmetterla ad ANAC garantendo la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata.

Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite al segnalante o denunciante, qualora sia accertata la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia, oppure la responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave. In questi casi è irrogata una sanzione disciplinare.

#### C. Limitazioni di responsabilità

La segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica effettuata nell'interesse dell'integrità dell'Azienda costituisce scriminante rispetto alla rivelazione e alla diffusione delle informazioni relative alla violazione.

Le persone che segnalano, denunciano ovvero effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o contabile.

Detta scriminante riguarda ad esempio la rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto d'ufficio.

Il whistleblower non può parimenti essere accusato della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà ex art. 2105 del codice civile.

La norma ha inteso effettuare, infatti, un bilanciamento tra l'esigenza di garantire la segretezza di cui alle citate disposizioni, da una parte, e la libertà del whistleblower di riferire circa le violazioni di cui sia venuto a conoscenza, l'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione.

La scriminante opera solamente qualora ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- al momento della rilevazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione (a titolo esemplificativo non sono sufficienti semplici illazioni, ma il segnalante deve ragionevolmente ritenere che quelle informazioni siano indispensabili per fare emergere la violazione);
- la segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 e dal presente Regolamento.

#### D. Misure di sostegno

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del whistleblower è istituito presso l'ANAC un elenco, degli enti del Terzo settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno, quali ad esempio assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione delle ritorsioni, sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

2. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite al segnalante o denunciante, qualora sia accertata la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia, oppure la responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave. In questi casi è irrogata una sanzione disciplinare.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche nei casi di segnalazione o divulgazione pubblica fornite in forma anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

### Art. 9 – Gestione della segnalazione e adempimenti conseguenti

1. Salvo non ritenga di disporre l'archiviazione, il RPCT svolge e conclude l'istruttoria e i necessari approfondimenti entro il termine di tre mesi, tutelando la riservatezza del segnalante.
2. Il RPCT può, se del caso, avvalersi della collaborazione di un gruppo di lavoro dedicato composto dal dirigente del Servizio Legale e dal Dirigente degli Affari Generali e Trasparenza, che comunque non sono informati sull'identità del segnalante, salvo il consenso espresso da quest'ultimo. Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche 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.

3. In ogni caso, il RPCT e i componenti del gruppo di lavoro dedicato sono tenuti a mantenere il massimo riserbo sull'identità del segnalante e su ogni altro elemento che la possa rivelare.
4. Nel corso dell'istruttoria, il RPCT può chiedere informazioni ad altri dirigenti e dipendenti, che sono tenuti alla massima collaborazione e riservatezza, fornendo i riscontri con tempestività e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta.
5. Il RPCT può mantenere interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni.
6. La persona menzionata nella segnalazione può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. In ogni caso, il RPCT tiene traccia dell'attività svolta al fine di fornire al segnalante le informazioni concernenti lo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.
7. Salvo che disponga l'archiviazione, il RPCT, completata l'istruttoria, trasmette una relazione di risultanze istruttorie, avendo cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, segnalando la questione ai soggetti terzi competenti per l'adozione dei provvedimenti conseguenti ossia, a seconda dei casi:
  - a) al dirigente della struttura di appartenenza del personale incolpato per le valutazioni circa l'esercizio dell'azione disciplinare e le conseguenti decisioni relative all'applicazione delle sanzioni disciplinari di competenza;
  - b) all'Ufficio per i procedimenti disciplinari per le valutazioni circa l'esercizio dell'azione disciplinare e le conseguenti decisioni relative all'applicazione di sanzioni di competenza dell'Ufficio stesso;
  - c) all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, all'ANAC per i profili di eventuale rispettiva competenza.
8. Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione.
9. Ove il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi viene sostituito nella gestione e analisi della segnalazione dal Dirigente responsabile della struttura di supporto.

### **Altre informazioni**

Il presente documento, le istruzioni, la modulistica, le norme, i provvedimenti e ulteriori informazioni sono disponibili nella sezione di Amministrazione trasparente del portale istituzionale.