



## **Ordine delle Professioni Infermieristiche di Cremona**

### **REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING**

Redatto ai sensi del D.lgs. n. 24/2023

Adottato in data 27 dicembre 2023 dal consiglio direttivo dell'Ordine con delibera n. 390/2023

#### **1. PREMESSE**

L'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Cremona di Cremona (di seguito anche "l'Ordine") è un ente pubblico non economico a carattere associativo, dotato di autonomia patrimoniale e finanziaria che determina la propria organizzazione con appositi regolamenti nel rispetto delle disposizioni di legge e soggetti alla vigilanza del Ministero della Giustizia. L'Ordine ha nominato, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190, e ss.mm.ii., ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione") (la "L. 190/2012"), un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (il "R.P.C.T.") nella persona del consigliere Dott.ssa Inf. Agnese Cassano. In attuazione della L. 190/2012 e delle ulteriori normative in materia, l'Ordine ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e successivi aggiornamenti (il "P.T.P.C.T."), quale principale strumento per promuovere l'innovazione, l'efficienza organizzativa, la trasparenza e la prevenzione della corruzione. Il P.T.P.C. è pubblicato sul Sito, sezione "Amministrazione Trasparente", cui si rinvia.

#### **2. CAMPO DI APPLICAZIONE**

Con il presente Regolamento, l'Ordine si impegna a garantire il rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 nonché attua l'implementazione delle strategie volte alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità; in tale ottica, il presente Regolamento – rappresenta misura generale della prevenzione della corruzione di cui al P.T.P.C. adottato. Il Regolamento costituisce la disciplina adottata dall'Ordine in materia di whistleblowing. Resta attivo il canale di comunicazione del RPCT.

#### **3. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI**

**WHISTLEBLOWER o SEGNALANTE:** Persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

**VIOLAZIONI:** comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

**SEGNALAZIONE:** comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni.

**SEGNALAZIONE INTERNA:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dall'Ordine.

**SEGNALAZIONE ESTERNA:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC.

**DIVULGAZIONE PUBBLICA:** rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network).

**DENUNCIA DELL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE:** possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione ([HTTPS://WWW.ANTICORRUZIONE.IT](https://www.anticorruzione.it))

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".

#### 4. MODALITÀ ESECUTIVE

##### 4.1 CHI PUO' SEGNALARE: il SEGNALANTE O "WHISTLEBLOWER"

Ai sensi dell'art. 3, comma 3 e comma 4, del D.Lgs. n. 24/2023, l'Ordine in conformità alla normativa, individua quali potenziali segnalanti:

- tutti i dipendenti dell'Ordine, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia con contratto di lavoro a tempo determinato (viene precisato che attualmente l'Ordine non ha personale alle proprie dipendenze);
- i lavoratori titolari di un contratto di somministrazione (viene precisato che attualmente l'Ordine non ha personale alle proprie dipendenze);
- i lavoratori autonomi che svolgono attività lavorativa presso l'Ordine;
- i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso l'Ordine;
- i volontari, gli stagisti e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Ordine;
- le persone che rivestono funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza o di rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso l'Ordine;
- gli iscritti all'Ordine e gli iscritti al registro dei tirocinanti.

La tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia e la divulgazione pubblica avvenga 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 giuridico. Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 24/2023, la tutela è riconosciuta oltretutto al Segnalante anche a quei soggetti diversi da questo che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante. In particolare, le misure di protezione di cui al Regolamento 2023 si applicano:

- Facilitatori
- Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile
- Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo
- Gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale). Il presente Regolamento si riferisce ai casi in cui il segnalante renda nota la propria identità, la ratio è quella di assicurare a tali soggetti le tutele previste dalla normativa, garantendo la riservatezza dei dati personali conferiti.

##### 4.2 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime sono da considerarsi segnalazioni "ordinarie", se pur veicolate con il canale interno. Si applicano le tutele nei confronti del segnalante anonimo, successivamente identificato che abbia denunciato all'ANAC di aver subito delle ritorsioni. Nel caso della segnalazione anonima il contenuto è determinante ai fini della sua ammissibilità o "presa in carico", verranno quindi prese in debita considerazione solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze.

#### 4.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUO' SEGNALARE?

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 24/2023, sono oggetto di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile le violazioni di seguito elencate:

a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle successive lett. b), c), d) ed e) [art. 2, comma 1, lett. a), n. 1)];

b) illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea 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, comma 1, lett. a), n. 3)];

c) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea (lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea [art. 2, comma 1, lett. a), n. 4)];

d) 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 Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea); sono ricomprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea 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, comma 1, lett. a), n. 5)];

e) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui alle lett. c), d) ed e) sopra indicati [art. 2, comma 1, lett. a), n. 6)].

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. A tutela della dignità e salute dei lavoratori, nonché dell'integrità morale e dei valori dell'Ordine, viene data la possibilità di segnalare casi di molestie, abusi subiti sul luogo di lavoro e/o discriminazioni in relazione a sesso, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale. È sempre possibile che il segnalante, prima di ricorrere alla segnalazione whistleblowing, si confronti con il proprio superiore diretto che tuttavia, compreso l'oggetto della segnalazione, se ricorrono i presupposti sarà tenuto ad effettuare una segnalazione whistleblowing.

Le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione;
- le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;
- le indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.

Le presunte ritorsioni, anch'esso potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce. Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

Le rappresentanze sindacali non possono dare comunicazione ad ANAC di presunte ritorsioni in rappresentanza del soggetto segnalante.

Sono invece escluse e quindi inammissibili:

- le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale. Resta ferma la disponibilità a una preliminare discussione da parte dei vertici aziendali.

#### 4.4 MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE: COME SEGNALARE

Come previsto dal decreto, le modalità di segnalazione sono le seguenti:

##### Canale interno Piattaforma WHISTLEBLOWINGPA

Il segnalante può effettuare una segnalazione tramite la Piattaforma WhistleblowingPA progetto di Transparency International Italia e di Whistleblowing Solutions Impresa Sociale canale attivato dall'Ordine, sentite le rappresentanze sindacali, le cui caratteristiche sono conformi alle prescrizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023. Il portale è liberamente accessibile dal sito web istituzionale, sezione "Whistleblowing" <https://ordinedelleprofessioniinfermieristichedicremona.whistleblowing.it/#/> e nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri Contenuti", secondo le indicazioni ivi previste (vedi paragrafo 4.5).

##### Canale esterno ANAC

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna, avvalendosi del canale esterno attivato, a tal fine, presso l'A.N.A.C. ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 24/2023 e delle Linee Guida A.N.A.C. 2023, ove, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023:

- ha già effettuato una segnalazione interna e la medesima non ha avuto seguito;
- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o che non possa avere efficace seguito;
- ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

##### Divulgazione pubblica

Il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando:

- ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro;
- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

##### Denuncia

Il decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità competenti.

#### 4.5 IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE: LA PIATTAFORMA WEB

L'Ordine ha istituito un apposito canale di segnalazione interno al quale il segnalante può ricorrere ovvero la Piattaforma WhistleblowingPA. La piattaforma offre un portale personalizzato, garantendo il rispetto di tutti i requisiti legali necessari, inclusi quelli previsti per l'organizzazione e gestione dei trattamenti di dati personali e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i.– Codice sulla protezione dei dati personali; Regolamento U.E. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali).

La piattaforma permette a tutti gli stakeholder interni ed esterni di inviare segnalazioni a predeterminati soggetti interni autorizzati a gestire la segnalazione (RPCT), al fine di garantire una

comunicazione efficace e riservata. L'accesso alla piattaforma avviene dalla sezione presente sul sito web istituzionale dell'Ordine (tramite l'apposito banner) o al seguente link: <https://ordinedelleprofessioniinfermieristichedicremona.whistleblowing.it/#/>

L'Ordine ha attivato anche un secondo canale interno di comunicazione, tramite l'apertura di una casella email dedicata e monitorata unicamente dal RPCT dell'Ordine: [trasparenza@opicremona.it](mailto:trasparenza@opicremona.it).

Qualora il soggetto segnalato coincida con la figura del RPCT la segnalazione verrà gestita dal sostituto individuato preventivamente dall'Ordine nella figura del responsabile della segreteria (consigliere segretario). Prima di effettuare la segnalazione, al segnalante è chiesto di prendere visione di un'informativa privacy relativa al trattamento dei propri dati personali. Il segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento. Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco (codice ticket) che il segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione. All'atto della segnalazione, il segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento o notifica visibile direttamente in piattaforma. È sempre possibile per il segnalante richiedere di essere ascoltato di persona, il suggerimento in questo caso è quello di accedere comunque alla piattaforma e inviare tale richiesta nei campi descrittivi al fine di tracciare la richiesta e mantenerne la riservatezza.

#### 4.6 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il RPCT è destinatario delle segnalazioni, che verranno processate dallo stesso in qualità di soggetto a cui è affidata la gestione del canale interno di segnalazione. Qualora il soggetto segnalato coincida con la figura del RPCT la segnalazione verrà gestita dal sostituto, individuato preventivamente nella figura del responsabile della segreteria. Il RPCT e il sostituto sono nominati "persone autorizzate al trattamento" ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

#### 4.7 ARCHIVIAZIONE E TEMPI DI CONSERVAZIONE

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute è archiviata all'interno della piattaforma (archiviazione informatica) e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali. La documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per massimo 5 anni. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

#### 4.8 REPORTING

Il RPCT predispose, con cadenza annuale, in caso di ricezione di segnalazioni, un report contenente l'indicazione delle segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento. Nel report è riportato lo "stato" di ciascuna segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante. Il rendiconto delle segnalazioni è inviato al presidente dell'Ordine entro il 31 gennaio di ogni anno qualora siano pervenute segnalazioni.

### 5. TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

#### 5.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'identità del segnalante e del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (esempio facilitatore ove previsto) sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta da segreto nei limiti dell'art. 329 c.p.p. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non

può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. Nel procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata l'identità del segnalante può essere rilevata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante. L'Ordine tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della stessa nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7.8.1990, n. 241, e s.m.i., nonché dagli articoli 5 e seguenti del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e s.m.i. Fermo quanto sopra descritto nelle procedure di segnalazione interna e esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante comporta la violazione dei doveri di ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare.

## 5.2 TUTELA DALLE RITORSIONI

L'Ordine, in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti ritorsione. Non saranno tollerate ritorsioni inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari (art.17 comma 4 D.lgs. 24/2023):

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti (nel caso in cui vi siano dipendenti dell'Ordine);
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'Ordine ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori, e si impegna a tutelare qualunque soggetto che effettui una segnalazione in buona fede.

Viene evidenziato come l'Ordine non abbia personale alle proprie dipendenze.

## 5.3 CONDIZIONI PER GODERE DELLE TUTELE

Le misure previste si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- i segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);
- viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche);
- il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing;
- deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole direttamente o indirettamente subito dal segnalante, per configurare la ritorsione
- la segnalazione deve essere fatta secondo quanto previsto nel Capo II del D.lgs. n. 24/2023.

#### 5.4 QUANDO VIENE MENO LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Fatte salve le specifiche limitazioni previste dal legislatore, non è garantita la tutela del segnalante nel caso in cui sia accertata con sentenza di primo grado nei confronti del segnalante la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave; In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

#### 5.5 SANZIONI DISCIPLINARI

Nel P.T.P.C. adottato dall'Ordine verranno inserite specifiche previsioni atte a introdurre un sistema disciplinare che sanziona coloro che pongono in essere le condotte oggetto della segnalazione altresì nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del segnalante. Qualora dalle attività di indagine condotte secondo il presente regolamento dovessero emergere, a carico del personale dell'Ordine o di Terzi (consulenti, collaboratori, etc.), violazioni o illeciti, l'Ordine agirà tempestivamente per l'applicazione del sistema disciplinare. Queste sanzioni mirano inoltre a garantire il rispetto delle misure di tutela del whistleblower e a promuovere un ambiente sicuro per coloro che decidono di segnalare violazioni o comportamenti illeciti. Sanzioni per il segnalante sono previste in caso sia accertata la responsabilità in sede penale e civile per i reati di diffamazione e calunnia. Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali l'Ordine sia obbligato a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbero proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, il presidente verrà immediatamente informato per l'adozione delle opportune azioni.

I comportamenti posti in essere in violazione possono determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni all'Ordine. Ai fini della individuazione della sanzione da applicare e, in generale, delle modalità di applicazione del sistema generale, si fa riferimento alla normativa vigente ed ai documenti adottati dall'Ordine.

#### 5.6 INFORMATIVA PRIVACY

Nella gestione della segnalazione, i dati personali del segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. UE 679/2016 ("GDPR") e il D. Lgs. 196/2003. A tal fine l'Ordine adotta una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

## 5.7 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Il RPCT assicura la divulgazione del presente Regolamento a tutti i dipendenti (ove presenti), organizzando apposita formazione. Le istruzioni operative a beneficio di tutti gli stakeholder sono pubblicate sul sito internet.

## 6. RIFERIMENTI

- Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ordine
- Direttiva UE 1937/2019
- Regolamento UE 679/2016 o GDPR
- Decreto legislativo n. 24/2023: ha attuato in Italia la Direttiva Europea n. 1937/2019 in materia di whistleblowing, abrogando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico;
- T.U. Pubblico Impiego (ove presenti dipendenti dell'Ordine)
- Schema Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne – ANAC (AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE).

### Istruzioni operative

- Chi coinvolge?
- A chi è rivolto?
- A cosa serve?
- Quando effettuare una segnalazione?
- Chi riceve la segnalazione?
- Cosa non può essere oggetto di segnalazione?
- Quali sono i canali interni per effettuare una segnalazione?

### Chi coinvolge?

L'Ordine soggetto alla direttiva 1937/2019 e al D.lgs. n. 24/2023.

### A chi è rivolto?

1. A tutti i dipendenti (lavoratori subordinati ove presenti. Ad oggi l'Ordine non ha personale alle proprie dipendenze)
2. Alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza
3. Ai lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso l'Ordine
4. Ai volontari e i tirocinanti (retribuiti o non retribuiti) che prestano la propria attività presso l'Ordine
5. Ai liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Ordine
6. Agli iscritti all'Ordine e agli iscritti al registro tirocinanti

### A cosa serve?

A garantire la protezione sia in termini di tutela della riservatezza ma anche da eventuali misure ritorsive per i soggetti che si espongono con segnalazioni contribuendo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Ordine e di riflesso per l'interesse pubblico collettivo. A fornire linee guida e indicazioni operative al segnalante circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di gestione delle segnalazioni nonché circa le forme di tutela che vengono offerte in linea con i riferimenti normativi europei e locali.



## Quando Effettuare Una Segnalazione?

Quando si viene a conoscenza di condotte illecite fondate o presunte basate su elementi di fatto precisi e concordanti riferite al contesto lavorativo. Oggetto di segnalazione possono essere le violazioni specifiche di norme nazionali e del diritto UE e/o fatti illeciti di diversa natura che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ordine. Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o fonti scarsamente attendibili (cd. "voci di corridoio"). Prima di procedere ad effettuare una segnalazione in via formale è suggerito, laddove possibile, il confronto interno con i propri responsabili diretti.

## Chi riceve una segnalazione?

Il RPCT è destinatario di tutte le segnalazioni. Qualora il soggetto segnalato coincida con la figura del RPCT la segnalazione verrà gestita dal sostituto individuato preventivamente nella figura del responsabile della segreteria.

## Cosa non può essere oggetto di segnalazione?

Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante. Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

## Quali sono i canali interni per effettuare una segnalazione?

L'Ordine ha adottato due canali interni di natura informatica

- piattaforma WhistleblowingPA. La piattaforma consente la trasmissione ai soggetti autorizzati (destinatari della segnalazione), di segnalazioni scritte.
- casella di posta elettronica dedicata: [trasparenza@odcec.cr.it](mailto:trasparenza@odcec.cr.it).

È inoltre facoltà del segnalante richiedere un incontro diretto in presenza fissato entro un tempo ragionevole dalla richiesta.

## Schema di funzionamento della segnalazione

segnalazione → istruttoria → investigazione → decisione → risposta → azione

## Quali sono i canali interni per effettuare una segnalazione?

### Precisazioni

Al fine di dare pieno adempimento all'onere informativo, si rendono edotti tutti i potenziali segnalanti del fatto che, per mantenere la riservatezza sulla propria identità e beneficiare di tutte le misure di tutela previste ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, devono indicare nell'oggetto della segnalazione, in modo chiaro e non fraintendibile, che quest'ultima è una comunicazione effettuata ai sensi del citato decreto e per la quale, dunque, si vuole ottenere la protezione prevista dalla normativa di riferimento. Una volta che la segnalazione è pervenuta, i soggetti preposti alla gestione, sono tenuti a svolgere tempestivamente le seguenti attività:

- rilasciare avviso di ricevimento al segnalante **entro il termine di 7 (sette) giorni** dalla data di ricezione della segnalazione;
- mantenere interlocuzioni con il segnalante, al fine di richiedere eventuali integrazioni della documentazione presentata ovvero ulteriori chiarimenti in caso di mancata comprensione dei fatti e/o condotte segnalati;

- laddove la segnalazione presenti tutti i requisiti e presupposti ai fini di essere considerata attendibile, circostanziata e rilevante, dar seguito alla stessa, ossia avviare una vera e propria istruttoria ed indagine interna al fine di verificare e valutare la sussistenza dei fatti, condotte od omissioni riportate;

- fornire un riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data di rilascio dell'avviso di ricevimento ovvero, laddove, a causa di un malfunzionamento del sistema, quest'ultimo non sia stato emesso, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Tale riscontro sarà finalizzato a rendere edotto il whistleblower circa il modo in cui si è concluso il processo di analisi ed indagine (archiviazione per manifesta infondatezza o mancanza di prove, invio della segnalazione all'autorità competente, adozione di provvedimenti a seguito dell'istruttoria interna), motivandone in modo chiaro e circostanziato la relativa scelta.

L'Ordine promuove in tutto il processo i principi etici, del rispetto dell'integrità e protezione del segnalante

L'Ordine si impegna a proteggere la privacy di tutte le persone coinvolte.

Le segnalazioni sono archiviate in modo sicuro all'interno della piattaforma.

Tutte le segnalazioni sono soggette ad istruttoria preliminare, potreste essere ricontatti per approfondimenti dai soggetti autorizzati.

La segnalazione rimane sempre riservata.