

Ordine delle Professioni Infermieristiche di Bologna

Disciplinare per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e per la tutela dell'identità del/della segnalante

PREMESSA

L'istituto del *Whistleblowing* (o della *Segnalazione*) è stato pensato per incentivare la legalità e la trasparenza nel mondo del lavoro: la normativa sprona tutti gli attori, che ruotano in un determinato ambito, a sentirsi in diritto e in dovere di comunicare il verificarsi di eventi scorretti, così da poter sanare le situazioni improprie o a rischio ed, eventualmente, perseguire coloro che le hanno poste in atto. Nello stesso tempo, chi procede con le segnalazioni, deve essere messo/a nelle condizioni di non temere ritorsioni per il proprio agire: il whistleblowing, a tal proposito, tramite una serie specifica di misure, garantisce la tutela dei soggetti che procedono a rendere noti illeciti e condotte irregolari, potenzialmente lesivi dell'integrità dell'ente o dell'azienda presso la quale prestano servizio, o con la quale collaborano, o hanno rapporti di consulenza o in qualità di fornitori di beni e servizi.

L'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Bologna (di seguito "OPI Bologna" o "Ordine" o "Ente"), alla luce di quanto previsto dalla disciplina nazionale in materia di prevenzione della corruzione, segnalazione di presunti illeciti e tutela del/della segnalante, ha pertanto deciso di dotarsi del presente regolamento (o disciplinare o procedura) approvato, con Delibera del Consiglio Direttivo n. **113 del 29/10/2024**, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e previo parere del Responsabile per la Protezione dei Dati designato, per quanto di competenza. Il disciplinare ha come scopo quello di regolamentare la gestione di eventuali segnalazioni di illeciti che possono verificarsi nell'ambito dell'Ordine, e di rendere note le modalità con cui l'Ente garantisce il rispetto delle normative, le tutele del/della segnalante e del/della segnalato/a, così come tutto quanto introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e dalle altre normative che regolamentano la materia.

1 – PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- ❖ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165** e s.m.i.;
- ❖ **Codice Privacy – Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196** e s.m.i.;
- ❖ **Legge 06 novembre 2012, n. 190** – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione;
- ❖ **GDPR** – Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679;
- ❖ **Legge 30 novembre 2017, n. 179** – Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- ❖ **Linee Guida ANAC** – Linee guida in materia di tutela degli/delle autori/trici di segnalazioni di reati o irregolarità, di cui siano venuti/e a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'ex art. 54-bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 (c.d. *whistleblowing*);
 - **Comunicato del Presidente ANAC del 09/06/2021**;
 - **Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023**;
- ❖ **Allegato alla Direttiva UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, n.1937**;
- ❖ **Codice di Comportamento dei dipendenti e collaboratori** – Codice di Comportamento di OPI Bologna
- ❖ **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24**.

2 - SCOPO E FINALITA'

Come già delineato, negli ultimi decenni affiora, sempre in misura maggiore, la necessità di spingere Aziende e Pubbliche Amministrazioni a rispondere, nei confronti della cittadinanza, del proprio operato, a dimostrare particolare attenzione nel mettere in campo una serie di azioni volte a combattere eventuali fenomeni corruttivi e di violazione di normative, e a promuovere la trasparenza del proprio agire.

OPI Bologna, in quest'ottica, ha adottato delle procedure volte alla prevenzione e al contrasto di potenziali azioni illegali, e al miglioramento della trasparenza nei confronti della collettività. Nell'ambito in questione, come previsto dalla legge, il Consiglio Direttivo ha nominato, con delibera n. 64 del 2018, quale Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT) il Consigliere William Manuel Accetti.

Tra i sistemi messi in atto per implementare anticorruzione e trasparenza, si inserisce anche quello delle segnalazioni di presunti illeciti (o whistleblowing), che ha lo scopo di arginare eventuali condotte indebite rilevanti. La normativa affida la responsabilità di essere attivi/e nel porre attenzione sull'operato altrui non solo ai vertici degli Enti e delle Aziende, ma anche a tutti/e coloro che, a vario titolo, lavorano per essi e/o collaborano con essi. In questo modo, chiunque venga a conoscenza di fatti che si qualifichino come illeciti, e/o di evidenze che, verosimilmente, porteranno ad azioni non consentite dalle normative, può segnalare la cosa, dando la possibilità a chi di dovere di stroncare quanto in atto o in previsione, e contribuendo, di fatto, alla prevenzione di rischi corruttivi e situazioni pregiudizievoli per l'Ente/Azienda presso il quale presta servizio. Più in generale, questo diviene un atto di buon senso civico, a favore della collettività intera, in quanto promuove la cultura della legalità e della correttezza.

Il/la segnalatore/trice (o whistleblower) ha però necessità di ricevere garanzie di protezione da eventuali ritorsioni nei suoi confronti e, certamente, la migliore che si può fornire è quella di assicurare che nulla, che sia riconducibile a lui/lei e ai suoi riferimenti, sarà mai diffuso e/o pubblicato senza il suo consenso. Non solo: è anche fondamentale fare in modo che i dati siano protetti da eventuali attacchi e/o intrusioni, fisiche o informatiche che siano.

Le segnalazioni sono importanti non solo dal punto di vista del fatto che contribuiscono ad annullare comportamenti pericolosi per l'Ente/Azienda di appartenenza, e/o scorretti e/o illegali e/o contrari o non pienamente aderenti a norme nazionali o UE, ma anche perché possono mettere in luce eventuali criticità operative, che lasciano spazio al verificarsi dei suddetti atteggiamenti o, addirittura, involontariamente li incentivano: la valutazione delle segnalazioni si può inserire, quindi, in un più vasto scenario di analisi delle performance aziendali, e divenire la base per la revisione di procedure e procedimenti che si rivelassero non pienamente efficienti e/o in linea con le leggi in vigore.

Al fine di poter predisporre un opportuno sistema di whistleblowing, che garantisca tutto quanto appena illustrato, la normativa prevede che si istituiscano appositi canali idonei alla ricezione delle comunicazioni, e che i dati vengano analizzati e trattati secondo rigorose linee guida.

Il regolamento relativo alle segnalazioni di illeciti, di cui OPI Bologna ha deciso di dotarsi, si prefigge lo scopo di fornire codici di comportamento univoci, standardizzati e regolamentati, che consentano sia di gestire al meglio la procedura e tutto quello che può eventualmente conseguire alla risultanza delle verifiche dei fatti, sia di difendere il/la segnalante, tramite la privacy, da possibili ritorsioni e fornirgli/le le informazioni utili per inoltrare le notizie di cui è venuto/a a conoscenza, sia di garantire al/alla segnalato/a che, solo in caso di irregolarità accertate e ad esso/a effettivamente imputabili, potrà incorrere nelle conseguenze previste per legge.

3 - DEFINIZIONI E GLOSSARIO

Ai fini della presente procedura, si intende per:

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione;

Contesto lavorativo: l'insieme delle attività lavorative e/o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti con OPI Bologna, attraverso le quali, indipendentemente dalla loro natura, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni, e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso le segnalasse, le divulgasse pubblicamente o le denunciasse all'autorità giudiziaria o contabile;

Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: l'azione del rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni, tramite la stampa e/o strumenti elettronici o, comunque, mediante sistemi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

Facilitatore/trice: una persona fisica che assiste il/la segnalante nel processo di comunicazione, fornendo consulenza o sostegno, e che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo. Il suo contributo deve essere mantenuto riservato. Il facilitatore può essere un/a collega, pure se riveste anche la qualifica di sindacalista: questo però solo se assiste il/la whistleblower in proprio nome, senza spendere la sigla sindacale. Se, invece, l'appoggio viene concesso con l'impiego della suddetta, la persona di supporto non riveste il ruolo di facilitatore e, 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 Legge 20 maggio 1970 n. 300. L'assistenza fornita al/alla segnalatore/trice deve rimanere segreta, così come i suoi dati e qualunque elemento che possa far risalire alla sua identità e/o al ruolo ricoperto nell'ambito del whistleblowing;

Informazioni sulle violazioni (o notizie, riferimenti o comunicazioni): informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni compiute o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero venire commesse nell'ambito di OPI Bologna, nonché elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali inosservanze;

Regolamento (o procedura o disciplinare): il presente documento;

Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (o RPCT): il soggetto (in possesso dei necessari requisiti di imparzialità ed indipendenza, legittimato a trattare i dati personali del/della whistleblower ed, eventualmente, a conoscerne l'identità) che ha il compito di ricevere e prendere in carico le segnalazioni, ponendo in atto una primo esame preliminare, obbligatorio per legge, con finalità di verifica ed analisi delle suddette, e dando seguito alle azioni correlate agli esiti dei controlli;

Riscontro (o feedback): comunicazione al/alla whistleblower di informazioni relative al seguito che viene dato, o che si intende dare, alla sua segnalazione;

Ritorsione (o rivalsa o rappresaglia): 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;

Segnalante o persona segnalante (o segnalatore/trice, "whistleblower" o informatore/trice): qualsiasi soggetto che, avendo titolo per farlo, segnali al/alla Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, o agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.

Segnalato (o soggetto segnalato, interessato, persona coinvolta, o presunto/a autore/trice): qualsiasi soggetto (persona fisica o giuridica) il cui comportamento, attivo o omissivo, sia oggetto di una segnalazione interna o

esterna, ovvero di divulgazione pubblica, identificato come la persona alla quale la violazione è attribuita o come, comunque, implicata nelle irregolarità portate alla luce;

Segnalazione (o whistleblowing, comunicazione, riferimento, trasmissione, informativa o notizia): l'atto di inviare, per iscritto o verbalmente, informazioni relative a violazioni e/o presunti illeciti, presentata da chiunque ne abbia avuto conoscenza o fondato sospetto e abbia titolo per farlo; il riferimento deve essere effettuato mediante la presente procedura e accolto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza;

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta o verbale, delle informazioni relative a violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (ANAC);

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta o verbale, delle informazioni relative a violazioni, presentata tramite il/i canale/i di segnalazione interna ad OPI Bologna;

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione (RPCT) per valutare la sussistenza dei fatti riferiti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

Soggetti del settore pubblico: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;

Violazioni (o infrazioni, inadempienze, trasgressioni, contravvenzioni o illeciti): tutti i comportamenti, gli atti e le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di OPI Bologna, identificabili in:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei paragrafi c), d), e) ed f);
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano paragrafi c), d), e) ed f);
- c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, indicati nell'allegato al Decreto Legislativo 23 marzo 2023 n. 24, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, n.1937, seppur non riportati nell'allegato citato in precedenza, relativi ai seguenti settori:
 - ❖ appalti pubblici;
 - ❖ servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - ❖ sicurezza e conformità dei prodotti;
 - ❖ sicurezza dei trasporti;
 - ❖ tutela dell'ambiente;
 - ❖ radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - ❖ sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - ❖ salute pubblica;
 - ❖ protezione dei consumatori;
 - ❖ tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- d) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;

- e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno, connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società, o 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;
- f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei paragrafi c), d), ed e).

4 - CAMPO DI APPLICAZIONE, SOGGETTI COINVOLTI E TEMPISTICHE IN CUI SI PUO' AGIRE QUALE WHISTLEBLOWER

Come già evidenziato, il/la segnalante è la persona, fisica o giuridica, che decide di riferire un illecito, una irregolarità o una violazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea, di cui sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo, o che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di OPI Bologna, o elementi che si configurano quali prodromi di azioni non conformi alla normativa vigente. Il presente regolamento si propone di disciplinare la protezione del/della whistleblower, sia in termini di riservatezza, sia di contrasto alle eventuali ritorsioni nelle quali potrebbe incorrere; il disciplinare si applica a tutti i soggetti, legati da rapporti di lavoro, di collaborazione o consulenza con l'Ente, e che sono destinatari/e del Codice di Comportamento dell'Ordine stesso. Il ruolo del/della segnalante può essere ricoperto da:

- dipendenti (a tempo indeterminato e determinato, part-time e full-time) di OPI Bologna di cui all'art. 1, comma 2, e art. 3 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, con rapporto di lavoro di diritto privato o con rapporto di lavoro assoggettato a regime pubblicistico;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei/delle dipendenti, prestano la propria attività presso OPI Bologna, operano per conto di OPI Bologna e/o sono sotto il controllo e la direzione dell'Ente (ad esempio lavoratori/trici a contratto, a progetto, lavoratori/trici somministrati/e, volontari/e, tirocinanti, stagisti/e, ecc. retribuiti/e e non retribuiti/e);
- Consiglio Direttivo;
- Commissioni d'Albo;
- Collegio dei Revisori dei Conti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Ente;
- Gruppi di lavoro;
- Liberi/e professionisti/e, collaboratori/trici e consulenti esterni/e che esercitano la propria professione presso l'Ordine;
- Lavoratori/trici e collaboratori/trici che svolgono la propria attività presso OPI Bologna, e che forniscono beni o servizi, o che realizzano opere in suo favore;
- coloro che segnalano o divulgano informazioni su illeciti, acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro con l'Ente;
- qualsiasi altro soggetto che, nell'ambito di quanto consentito dalla normativa vigente, si relazioni lavorativamente con OPI Bologna, ed essendo venuto a conoscenza di fatti rientranti nell'oggetto del presente regolamento, effettui una segnalazione.

A tutte le figure sopra elencate, la tutela della riservatezza e quella da eventuali ritorsioni si applica non solo in caso che la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvengano in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche:

- 1) durante il periodo di prova, e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico;
- 2) nel caso in cui, sebbene i rapporti giuridici non siano ancora in essere, le informazioni siano state acquisite durante la fase di selezione, o in altri momenti precontrattuali;
- 3) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le notizie sulle violazioni sono state recepite nel corso del medesimo.

5 – OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere relative ad ambiti ben definiti, e possono riguardare:

- corruzione e cattiva amministrazione;
- abuso di potere;
- cattiva gestione delle risorse pubbliche e danno erariale;
- appalti illegittimi;
- concorsi illegittimi;
- conflitto di interessi;
- mancata attuazione della disciplina anticorruzione;
- adozione di misure discriminatorie da parte dell'Ordine;
- condotte illecite, anche potenziali, rilevanti ai sensi del Codice Etico e di Comportamento dell'Ordine;
- ogni altra violazione di leggi, regolamenti, politiche, norme o procedure dell'Ordine;
- assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5 dell'art. 1 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 e s.m.i.;
- affidamento illegittimo di incarichi e nomine, anche in violazione del Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
- messa in atto di comportamenti ritorsivi adottati dall'amministrazione nei confronti del/della whistleblower.

Ai fini del presente regolamento, sono comunque oggetto di segnalazione non solo gli illeciti relativi all'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate, rispettivamente, agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto Codice), ma anche:

- le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati;
- i fatti dai quali, a prescindere dalla rilevanza penale, venga messo in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione, causato dalla strumentalizzazione a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

I riferimenti devono avere come obiettivo la tutela dell'integrità dell'Ordine e delle normative vigenti, ed essere fondati su elementi di fatto precisi (non suscettibili di diversa interpretazione) e concordanti (più indizi che confluiscono nella stessa direzione), di cui il/la segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Il/la whistleblower deve essere in buona fede, e non utilizzare il sistema per tornaconti personali o per screditare altre persone (fisiche e/o giuridiche).

L'informatore/trice è tenuto/a a fornire tutti gli elementi utili a consentire, ai soggetti competenti, di procedere alle dovute e appropriate verifiche, e agli accertamenti in merito alla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione può essere inviata in qualsiasi forma tra quelle previste nel presente disciplinare, e deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- 1) le generalità del/della whistleblower che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito di OPI Bologna (a meno che il whistleblowing non sia anonimo);
- 2) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di comunicazione, con riferimento specifico, laddove possibile, agli elementi che ledono l'integrità dell'Ente e/o che violano le normative vigenti;
- 3) le circostanze di tempo e di luogo, se conosciute, in cui sono si sono svolti i fatti oggetto di trasmissione;
- 4) le generalità, se conosciute, o altri elementi (come la qualifica, l'attività, il tipo di rapporto che lega l'interessato/a a OPI Bologna, ecc) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti riferiti;
- 5) l'indicazione di eventuali altre persone coinvolte, che si siano rese complici dei fatti oggetto di comunicazione, o che abbiano assunto atteggiamenti omertosi, favorendo i suddetti;
- 6) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono altresì riferire sui fatti oggetto di segnalazione, in quanto anche essi informati;
- 7) l'indicazione e/o la presentazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di quanto riferito;
- 8) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza degli elementi segnalati;
- 9) l'indicazione di eventuali interessi privati collegati al whistleblowing.

I riferimenti non devono invece contenere informazioni personali che rivelino l'origine razziale o etnica del/della segnalante, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici e/o biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, elementi relativi alla salute, alla vita e/o all'orientamento sessuale del/della suddetto/a, salvo i casi in cui ciò si renda inevitabile e necessario ai fini delle verifiche dei fatti riportati nel riferimento medesimo.

6 - RUOLI E RESPONSABILITÀ

- a) **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT):** ha la responsabilità di valutare le segnalazioni pervenute mediante i canali previsti dalla presente procedura, al fine di dar seguito a tutte le azioni, legali ed organizzative, necessarie a perseguire eventuali illeciti, prevenirne la messa in atto e tutelare il/la whistleblower. Il mancato svolgimento dell'attività istruttoria da parte del/della RPCT comporta una sua responsabilità, valutabile dall'Autorità competente.

Il/la RPCT non è però tenuto/a all'accertamento di responsabilità individuali collegate alla segnalazione, né allo svolgimento di controlli di legittimità o merito su atti e provvedimenti adottati dall'Ordine che siano in qualsiasi modo afferenti la segnalazione.

Entro il 15 dicembre di ogni anno, il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza riporta, in forma anonima, il numero di segnalazioni ricevute e il loro stato di avanzamento in una relazione annuale (ex art. 1, comma 14 della Legge 06 novembre 2012, n. 190); in essa vengono anche trascritti i risultati dell'attività svolta. Il/la RPCT trasmette il documento al Facente Funzione di Organismo Indipendente di Valutazione e al Consiglio Direttivo, e lo pubblica nel sito web di OPI Bologna. Nei casi in cui Consiglio Direttivo lo richieda, il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza riferisce sulla propria attività.

- b) **Consiglio Direttivo:** ha la responsabilità di assistere il/la RPCT, fornendo le risorse necessarie per concretizzare le azioni previste dal presente regolamento, e monitorandone la corretta e completa

applicazione ed implementazione. Il Consiglio Direttivo può anche chiedere al/alla Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di relazionare in merito alla sua attività relativa a quanto correlato al whistleblowing.

Le recenti Linee Guida ANAC citano:

«Visti i numerosi e delicati compiti affidati dalla legge al RPCT nonché l'ampiezza delle responsabilità a suo carico in caso di inadempimento, l'Autorità ritiene fondamentale che questi possa avvalersi, laddove le dimensioni organizzative lo consentano, di un gruppo di lavoro dedicato per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni. Qualora l'amministrazione o ente decida di costituire il gruppo di lavoro, si raccomanda che: sia composto da soggetti in possesso di competenze trasversali rispetto ai principali compiti e attività dell'ente; i componenti siano identificati in apposito atto organizzativo».

Il Consiglio Direttivo di OPI Bologna, alla luce di quanto sopra, e tenendo conto della quantità e dell'andamento dei riferimenti derivanti dall'applicazione del presente disciplinare, valuterà, di concerto con il/la RPCT, se nominare tale gruppo di lavoro e, in tal caso, sempre in accordo con il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, stabilirà quali tipologie di figure inserirvi e con che criteri, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge applicabili e dell'interpretazione fornita dall'Autorità competente.

7 - CONDIZIONI E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La normativa vigente riconosce ai soggetti del settore pubblico la possibilità di fare whistleblowing attraverso tutti i sistemi attivati dall'Ente di pertinenza (canale interno), oppure, in determinati casi, tramite canale esterno presso ANAC, o attraverso la divulgazione pubblica, o mediante denuncia all'Autorità Giudiziaria.

OPI Bologna si è dotato di un apposito canale interno per ricevere e trattare le segnalazioni, come disposto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, il quale favorisce questo strumento quale più prossimo all'origine delle questioni oggetto della segnalazione. Ferma restando questa preferenza, il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 prevede, altresì, la possibilità di effettuare whistleblowing attraverso un canale ma solo se sussistono i presupposti di cui agli artt. 12 e 14 del presente disciplinare.

8 – CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Dal momento che, come si è già sottolineato, è estremamente importante assicurare che tutti i passaggi del procedimento di whistleblowing garantiscano la protezione dei dati e la privacy, appare evidente che sia necessario individuare uno strumento telematico che offra quegli elementi di difesa da attacchi esterni o da accessi indesiderati anche da parte di chi ha a che fare con OPI Bologna.

Segnalazione tramite piattaforma telematica

In quest'ottica, è sicuramente necessario affidarsi ad un fornitore esterno, che provveda ad assicurare un servizio di supporto al whistleblowing, rispettoso di tutti i requisiti a garanzia dei dati trattati e dei soggetti coinvolti: a tal fine, confrontando gli operatori del settore, e acquisendo anche informazioni da altri enti, si è deciso di affidarsi a “Whistleblowing PA”, fornito dal sito <https://www.whistleblowing.it/>.

Tramite l'adesione al sistema gratuito WhistleblowingPA, che utilizza il suddetto software GlobaLeaks, il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza può accogliere le segnalazioni, anche anonime, inoltrate dai/dalle whistleblower, con la certezza dell'impiego di un canale sicuro, che garantisce la riservatezza delle comunicazioni e dei dati in esse contenuti, nonché dei riferimenti relativi ai/alle mittenti delle informative; il tutto avviene tramite uno strumento che è conforme ai dettami della normativa vigente in materia di privacy, e che è anche certificato AGID.

La procedura, per gli Ordini, è semplice: l'approvazione del servizio è proposta dal/dalla RPCT, e deliberata dal Consiglio Direttivo dell'Amministrazione.

In seguito, per aderire effettivamente alla piattaforma ed ai servizi da essa offerti, il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Sicurezza deve, innanzitutto, registrarsi al portale; una volta effettuato questo passaggio, il/la suddetto/a riceve le credenziali d'accesso e modifica poi la password la prima volta che entra nel sistema. E' quindi necessario nominare Whistleblowing Solutions quale "Responsabile del trattamento di dati personali in materia di segnalazioni".

Il metodo di funzionamento di WhistleblowingPA è lineare: quando arriva una comunicazione, gli elementi ad essa relativi sono subito automaticamente inoltrati dal sistema, per l'avvio tempestivo dell'istruttoria, al/alla RPCT. Quest'ultimo/a riceve una comunicazione di avvenuta presentazione di un riferimento, con un codice identificativo attribuito al medesimo (ma senza ulteriori elementi di dettaglio). Mediante l'accesso alla propria area riservata, il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza accede alle specifiche delle segnalazioni, in modo da poterle poi analizzare e verificare. I dati identificativi del/la whistleblower sono custoditi in forma crittografata, e sono accessibili solamente al/alla RPCT e, qualora ritenuto strettamente indispensabile da quest'ultimo/a, in accordo con il Consiglio Direttivo e previo consenso del/della segnalante stesso/a, dalle persone individuate quali gruppo di supporto.

Il/la whistleblower riceve un codice identificativo univoco, ottenuto mediante un protocollo di crittografia, grazie al quale potrà, altresì, essere costantemente informato/a sullo stato della propria segnalazione.

La piattaforma è accessibile all'indirizzo <https://www.whistleblowing.it/proposte/wb-pa-per-pubbliche-amministrazioni/>

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, essa andrà inviata direttamente ad ANAC seguendo le modalità indicate sul sito: www.anticorruzione.it.

Segnalazione in forma scritta o orale

In alternativa al suddetto metodo, per chi preferisse affidarsi ad un sistema alternativo, è possibile effettuare le segnalazioni:

1) In forma scritta, utilizzando l'apposito modulo scaricabile dal sito web di OPI Bologna, nella sezione di "Amministrazione Trasparente", alla parte in cui è illustrata l'istituzione del whistleblowing (<https://www.ordineinfermieribologna.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corruzione/>);

Il modulo, debitamente compilato, può essere inoltrato:

- Tramite posta ordinaria. In tal caso, al fine di garantire la riservatezza del/della segnalante, l'informativa dovrà essere spedita in due buste chiuse distinte. Nello specifico:
 - ❖ nella prima vanno inseriti dati identificativi del/della whistleblower, unitamente alla fotocopia di un suo documento di identità (entrambe le facciate) in corso di validità (tranne in caso di riferimento anonimo, in cui basta inviare la sola segnalazione, e gli eventuali allegati, all'indirizzo di OPI Bologna riportato di seguito);
 - ❖ nella seconda deve essere contenuto il riferimento, in modo da separare i dati identificativi del/della segnalante dal suddetto;
 - ❖ una volta effettuata questa suddivisione, le due buste vanno contenute in una terza busta chiusa. Quest'ultima deve presentare la dicitura "riservata" e deve essere indirizzata al/alla "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di OPI Bologna".

L'indirizzo di inoltro è quello della sede legale ed operativa dell'Ente, ossia via Giovanna Zaccherini

- Tramite presentazione del riferimento brevi manu. Anche in questo caso, esso dovrà pervenire strutturato nella seguente maniera:
 - ❖ In una busta vanno inseriti dati identificativi del/della whistleblower, unitamente alla fotocopia di un suo documento di identità (entrambe le facciate) in corso di validità (tranne in caso di riferimento anonimo, in cui basta presentare la sola segnalazione, e gli eventuali allegati, al succitato indirizzo di OPI Bologna);
 - ❖ in una seconda busta deve essere contenuta l’informativa, in modo da separare i dati identificativi del/della segnalante dalla suddetta;
 - ❖ il tutto va poi immesso in una terza busta chiusa, con la dicitura “Riservata: per il/la Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di OPI Bologna”.

Il riferimento, in qualunque modo pervenga, viene protocollato, utilizzando un apposito registro istituito allo scopo.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata presentata utilizzando uno dei canali sopra descritti, l’identità del/della whistleblower sarà conosciuta solo dal/dalla RPCT (o dal gruppo di supporto, se istituito e se strettamente necessario e dietro concessione del/della segnalante) che ne garantisce la riservatezza.

- 2) In forma orale, su richiesta del/della whistleblower, mediante un incontro di persona con il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza che dovrà avvenire in ogni caso entro 15 giorni dalla data della richiesta (salvo accordi diversi tra le parti e, comunque, non oltre i 30 giorni).

Se il/la segnalante fornisce il proprio consenso, l’incontro può essere:

- ❖ registrato con idonei mezzi;

L’incontro viene verbalizzato per iscritto, e il/la whistleblower ha diritto di rileggere il documento, rettificarne e/o confermarne il contenuto e quindi sottoscriverlo.

L’appuntamento va richiesto per iscritto, tramite PEC, a bologna@cert.ordine-opi.it, e il/la RPCT ha cura, laddove possibile, di fissarlo in orari di minore presenza o totale assenza di altre figure all’interno della sede di OPI Bologna, per garantire la massima riservatezza, e di collocarsi in un ambiente che consenta di non essere uditi/e da chi non è autorizzato/a.

Il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza inoltra alla persona segnalante un apposito avviso di ricevimento (anche quando si tratta di presentazione dell’istanza a voce: nel caso dell’incontro in presenza, la data di avvenuta ricezione dell’informativa corrisponderà a quella del medesimo); l’invio del riscontro deve essere effettuato entro 7 giorni dalla data di accoglimento del riferimento, o della seduta faccia a faccia; se però il materiale raccolto risultasse carente o insufficiente a circoscrivere gli eventi ed identificare gli/le autori/trici (presunti/e) dei medesimi, oltre ad inoltrare l’avviso di ricevimento, il/la RPCT ha facoltà di chiedere ulteriori dettagli, informazioni e/o chiarimenti a colui/colei che ha reso noti i fatti. Il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza dà poi seguito alle segnalazioni.

9 – SEGNALAZIONI ANONIME

Le comunicazioni dalle quali non è possibile ricavare l’identità del/della segnalante sono ritenute anonime; queste, se ricevute attraverso i canali interni, vengono considerate e gestite da OPI Bologna con i medesimi criteri stabiliti per quelle ordinarie, a patto che esse siano presentate in maniera sufficientemente circostanziata e con

dovizia di particolari. Si devono, infatti, evincere, in maniera palese, accadimenti di particolare gravità, che siano relazionati a contesti specifici (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di incarichi peculiari, determinati procedimenti o eventi, ecc.).

L'Ente, qualora si verificano le suddette circostanze, è tenuto a registrare i riferimenti anonimi così come quelli ordinari, a protocollarli nell'apposito registro dedicato, se giunti per iscritto, e a conservare la relativa documentazione, in modo da poterli reperire nel caso in cui il/la segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a seguito dell'azione di whistleblowing.

10 - FATTISPECIE NON SEGNALABILI

Le disposizioni regolamentari non si applicano:

- 1) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad interessi dell'informatore/trice che rivestano carattere personale, che attengano esclusivamente ai suoi rapporti di lavoro individuali e/o con le figure gerarchicamente sovraordinate (escluse le casistiche che rientrano comunque nella disciplina del whistleblowing);
- 2) alle segnalazioni di violazioni, laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali, indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Legislativo 23 marzo 2023, n. 24, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea, riportati nella parte II dell'allegato alla Direttiva UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, n.1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato citato in precedenza;
- 3) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale;
- 4) alle segnalazioni basate su meri sospetti non supportati da alcun fatto concreto o su voci prive di fondamento.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di:

- esercizio del diritto, da parte dei/delle lavoratori/trici, di consultare i/le propri/e rappresentanti o i sindacati, e di ricevere protezione contro le condotte e/o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni;
- autonomia delle parti sociali;
- diritto delle parti sociali di stipulare accordi collettivi;
- repressione delle condotte antisindacali, di cui all'articolo 28 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

11 – PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE INTERNA

Al/alla RPCT spetta garantire la corretta impostazione del procedimento di gestione della segnalazione: esso si articola nei seguenti passaggi:

a) Invio della segnalazione e modalità:

- Il/la segnalante accede alla piattaforma tramite l'indirizzo indicato al precedente art. 8 del presente documento e, previa identificazione, compila gli spazi del questionario predefinito per la formulazione della segnalazione. I dati personali conferiti dal/dalla segnalante rispettano il principio di minimizzazione di cui all'art. 5 del GDPR – Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679. I campi di cui occorre il riempimento permettono l'indicazione di una serie di informazioni utili a circostanziare la segnalazione e a facilitare, conseguentemente, le attività di verifica e di analisi a cura del/della Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la

Trasparenza. In particolare, dalle informazioni inserite devono risultare chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la descrizione del medesimo, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire le azioni segnalate. Con l'informativa possono essere trasmessi documenti utili a fornire elementi di supporto alla fondatezza degli eventi oggetto di riferimento, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile rispetto a quanto segnalato. I predetti requisiti devono essere rispettati anche nel caso di trasmissione del whistleblowing mediante gli altri canali previsti dal presente disciplinare.

- Il/la segnalante spedisce la busta, con le caratteristiche elencate prima, per posta ordinaria.
- Il/la whistleblower fa pervenire la busta, con le caratteristiche elencate prima, brevi manu presso la sede di OPI Bologna;
- Il/la segnalante fa pervenire il modulo di whistleblowing, debitamente compilato, via PEC, all'indirizzo bologna@cert.ordine-opi.it.

b) Esame preliminare: il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, entro 7 giorni dalla data di ricezione del whistleblowing, rilascia al/alla segnalante un avviso di ricevimento; entro 3 mesi dall'inoltro del suddetto o, in mancanza del medesimo, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, fornisce riscontro alla medesima (archiviazione, o prosecuzione dell'attività istruttoria, con eventuali provvedimenti che verranno intrapresi da OPI Bologna, e/o inoltro ad altri enti per competenza). In caso di incontro di persona, i predetti tempi si calcolano a partire dalla data del faccia a faccia.

Il RPCT, quindi, prende in carico il riferimento per un esame preliminare. Se indispensabile, richiede chiarimenti al/alla segnalante e/o a eventuali altri soggetti che possono eventualmente essere venuti a conoscenza dei fatti.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza verifica la sussistenza dei presupposti e dei requisiti, riferiti sia all'informatore/trice, sia al contenuto della comunicazione, indicati agli artt. 4 e 5 del presente disciplinare, necessari per accordare al/alla segnalante le tutele di cui all'art. 15, dando immediato ed esclusivo rilievo agli elementi oggettivi che emergono dal contesto del riferimento.

In particolare, il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza:

- verifica che il/la whistleblower sia soggetto in possesso dei requisiti per procedere con una segnalazione;
- procede ad archiviare in caso di evidente e manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità;
- in caso di fumes dell'illecito, effettua la valutazione analizzando, nell'ordine:
 - se la condotta oggetto di segnalazione rientra tra quelle considerate illecite;
 - se attiene al contesto lavorativo;
 - se è stata svolta nel perseguimento dell'interesse pubblico.

Ove quanto indicato non sia adeguatamente circostanziato, il/la RPCT può chiedere al/alla segnalante di integrare la comunicazione con ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni.

Sono motivi di archiviazione del riferimento:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità pubblica e/o di OPI Bologna;
- manifesta estraneità alla sfera di competenza del Responsabile per la Prevenzione della

Corruzione e la Trasparenza delle questioni riferite;

- contenuto troppo generico della comunicazione, o tale da non consentire nessun approfondimento.

Quanto alle tempistiche, l'esame preliminare della segnalazione si conclude entro 15 giorni lavorativi, che decorrono dalla data di ricezione della medesima. Il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza gestisce la segnalazione ricevuta con diligenza, imparzialità e riservatezza, ed entro 10 giorni lavorativi dalla fine dell'esame preliminare avverte l'informatore/trice circa l'archiviazione o il prosieguo del procedimento (in quest'ultimo caso, la notizia va riportata anche al Consiglio Direttivo), e redige inoltre un apposito verbale delle risultanze dell'esame, evidenziando le motivazioni che portano alla decisione comunicata al/alla whistleblower.

- c) **Istruttoria e valutazione dell'oggetto della segnalazione:** all'istruttoria si arriva solo nel caso in cui l'esame preliminare non abbia dato luogo ad archiviazione o ad inoltro della comunicazione ad altri Enti per questioni di competenze. L'istruttoria si sostanzia in attività di analisi ed è finalizzata a verificare l'effettiva sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione. Essa parte dal terzo giorno lavorativo successivo a quello in cui si rileva la fondatezza della segnalazione.

Al fine di avanzare con il procedimento, il RPCT ha accesso a qualunque documento, sistema informatico o fonte informativa presso l'Ordine.

Come già sottolineato, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardino comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico e/o di OPI Bologna.

In particolare, la segnalazione potrà riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- realizzate in violazione del Codice di Comportamento o di altre disposizioni dell'Ente, che possono divenire oggetto di sanzioni disciplinari;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Ordine;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di OPI Bologna;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza di dipendenti, utenti e cittadini/e o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio a utenti, a dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente.

Al contrario, come già specificato, saranno considerate non rilevanti le segnalazioni che riguardino:

- doglianze di carattere esclusivamente personale;
- rivendicazioni e/o istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro;
- questioni di carattere individuale legate a rapporti con il/la superiore gerarchico/a o con i/le colleghi/e.

Per queste ultime casistiche occorrerà far riferimento alle disposizioni giuslavoristiche applicabili, con le relative procedure.

Se ritenuto indispensabile, anche in questa fase il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza richiede chiarimenti al/alla whistleblower e/o a eventuali altre persone coinvolte nel riferimento, garantendo che le comunicazioni effettuate non consentano di risalire all'identità del/della segnalante o a quella di coloro che sono implicati/e nella segnalazione. Per lo svolgimento dell'istruttoria, il RPCT può ascoltare direttamente il/la whistleblower o gli individui menzionati nella medesima comunicazione, e ha facoltà, a seconda delle esigenze, e qualora non sia stato istituito lo specifico gruppo

di lavoro, di avvalersi di collaboratori/trici dallo stesso puntualmente designati/e, e i cui nominativi vengono comunicati al Consiglio Direttivo, ai/alle quali non è consentito l'accesso all'identità del/della segnalante e che sono, comunque, tenuti/e agli stessi vincoli di riservatezza, nei confronti delle persone coinvolte nel riferimento, cui è sottoposto il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 giorni lavorativi, a decorrere dalla data di avvio della stessa (che parte il giorno seguente all'invio della comunicazione dell'esito dell'esame preliminare). Laddove necessario, il/la RPCT può essere autorizzato/a dal Consiglio Direttivo ad estenderlo, fornendone adeguata motivazione (in quel caso, avverte anche il/la whistleblower). Al termine della fase istruttoria il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza comunica all'informatore/trice l'esito della medesima (archiviazione, o intenzione, da parte dell'Ordine, di procedere ulteriormente e/o inoltrare della segnalazione ad Enti terzi per competenza) entro il termine di 15 giorni (lavorativi in caso di assenza momentanea del/della RPCT) dalla fine della fase istruttoria, nel rispetto dei vincoli di riservatezza indicati ai successivi artt. 15 e 22.

- d) Conclusione del procedimento:** a conclusione dell'istruttoria, il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza valuta la fondatezza della segnalazione. Qualora ravvisi la manifesta insussistenza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione. Se invece il riferimento risulta attendibile, il/la RPCT redige una relazione con verbali analitici, inerenti ciascuna delle attività svolte e le relative risultanze istruttorie, disponibile agli atti per il prosieguo della gestione procedimentale a cura dei competenti soggetti interni e/o esterni. Nella relazione il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza riporta le decisioni che assume, motivandole adeguatamente. Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Codice Etico e di Comportamento, del Regolamento interno o di qualsivoglia normativa applicabile all'Ordine o il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza abbia maturato il fondato sospetto di che sia stato commesso o si stia per commettere un reato, il/la RPCT procede tempestivamente e senza indugio alla comunicazione delle proprie valutazioni alla Presidenza dell'Ordine e al Consiglio Direttivo, perché si possa discutere, ai fini disciplinari e sanzionatori, durante la prima seduta utile, o indire una straordinaria se ritenuto necessario. Oltre alla comunicazione verbale, il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza presenta anche la suddetta relazione sulle attività svolte in fase istruttoria e su ciò che è merso da essa. Infine, adotta gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni necessari a tutela dell'Ordine (anch'essi riportati nella relazione).

Nel caso in cui si renda necessario, il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza trasmette la segnalazione – nel rispetto della tutela della riservatezza del/della whistleblower – alle Autorità giudiziarie competenti.

12 - CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO – PIATTAFORMA DI ANAC

Il/la whistleblower ha la facoltà di effettuare un riferimento anche attraverso un canale esterno messo a disposizione da ANAC (secondo quanto previsto dall'art. 7 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24), e disponibile all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Il/la segnalante può però ricorrere al canale whistleblowing di ANAC solo se:

- a) il canale interno obbligatorio non è attivo;
- b) il canale interno obbligatorio è attivo, ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito

- ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- c) il/la whistleblower ha già relazionato tramite il canale interno, ma non ha ricevuto alcun riscontro;
 - d) il/la segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se inoltrasse delle comunicazioni tramite il canale interno, alle suddette non verrebbe dato efficace seguito;
 - e) il/la whistleblower ha fondati motivi di ritenere che, se segnalasse tramite il canale interno, l'azione potrebbe determinare, comunque, un rischio di ritorsione;
 - f) il/la segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne ad ANAC sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del/della whistleblower, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole e conformemente alle modalità adottate da ANAC.

La segnalazione esterna, presentata per errore ad un soggetto diverso da ANAC, è trasmessa a quest'ultimo, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia dell'inoltro alla persona segnalante.

13 - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DA PARTE DI ANAC

ANAC gestisce la segnalazione secondo quanto indicato dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio emesso dall'Ente stesso, in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, adottato con Delibera n. 301 del 12 luglio 2023.

Nello specifico, ANAC, ricevuta la segnalazione:

- a) Avvisa il/la whistleblower dell'avvenuto ricevimento della trasmissione entro 7 giorni dal momento in cui la medesima perviene, salvo esplicita richiesta contraria del/della segnalante stesso/a, ovvero salvo il caso in cui ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del/della whistleblower;
- b) Mantiene le interlocuzioni con il/la segnalante e richiede, se necessario, le opportune integrazioni;
- c) Fornisce diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) Svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- e) Fornisce riscontro al/alla whistleblower entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- f) Comunica al/alla segnalante l'esito del riferimento, che può consistere in un'archiviazione oppure in una trasmissione del medesimo alle autorità competenti (sempre nel rispetto della riservatezza).

14 – DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il sistema di divulgazione pubblica prevede che le informazioni sulle violazioni siano diffuse tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso strumenti di informazione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La normativa consente comunque, ai soggetti tutelati, di rivolgersi alle Autorità Giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente

decreto se, al momento in cui procede con la medesima, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) L'informatore/trice ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 8 e 12 del presente regolamento e non è stato dato tempestivo riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) Il/la whistleblower ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) L'informatore/trice 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 comunicazione possa essere colluso/a con l'autore/trice della violazione o coinvolto/a nella medesima.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

15 – TUTELA DEL/DELLA SEGNALANTE

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 dell'art. 2043 del Codice Civile, e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge, (ad esempio: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del/della segnalante è protetta in ogni contesto successivo al riferimento.

Pertanto, conformemente ai principi stabiliti dal GDPR Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679, e in linea con quanto previsto dal Decreto Legislativo 23 marzo 2023, n. 24, OPI Bologna, che si qualifica come " Titolare del trattamento dei dati personali nel corso del procedimento di segnalazione", ha cura di calibrare la tutela della riservatezza accordata al/alla whistleblower con quella del/della segnalato/a, al fine di proteggere entrambi i soggetti dai rischi cui, in concreto, sono esposti/e, e avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro dei riferimenti a soggetti terzi.

Il fornitore selezionato (Whistleblowing PA), come detto, viene nominato formalmente "Responsabile del Trattamento".

Il/la RPCT opera in qualità di autorizzato/a al trattamento e ha cura di rispettare l'obbligo di riservatezza nei confronti dell'identità del/della segnalante, espungendone i riferimenti dalle comunicazioni a terzi e dalla documentazione eventualmente prodotta nel corso del procedimento.

Le autorità e gli organismi esterni all'amministrazione, tenuti a gestire eventuali procedimenti inerenti i medesimi fatti e comportamenti segnalati, si configurano, all'atto stesso dell'apertura del fascicolo, come "Titolari autonomi del trattamento dei dati personali acquisiti nel corso della procedura".

In sostanza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, OPI Bologna assicura la tutela del/della whistleblower, prevedendo che:

- a) La sua identità non sia rivelata a soggetti diversi dal/dalla RPCT, che tratta la segnalazione;
- b) la riservatezza, oltre che all'identità del/la segnalante, venga garantita anche nei confronti di qualsiasi altra informazione o elemento del riferimento dal cui disvelamento si possa dedurre, direttamente o indirettamente, la suddetta;
- c) la riservatezza sia garantita anche nel caso di segnalazioni interne effettuate in forma orale, attraverso

linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il/la RPCT;

- d) in caso di procedimenti penali conseguenti alla segnalazione, l'identità del/della segnalante sia coperta dalla tutela ex art. 329 del Codice Penale
- e) in caso di procedimento davanti alla Corte dei Conti, conseguente alla segnalazione, l'identità del/della whistleblower non sia rivelata fino a chiusura dell'istruttoria;
- f) in caso di procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione, l'identità dell'informatore/trice non venga rivelata, anche se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto al riferimento, sebbene conseguenti allo stesso.
- g) il/la whistleblower non possa essere destinatario/a di misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle proprie condizioni di lavoro (c.d. provvedimenti ritorsivi o discriminatori), messe in atto dell'Ordine, e identificabili quale esito della segnalazione effettuata. La presunta adozione di misure ritorsive nei confronti dell'informatore/trice deve essere riferita ad ANAC, al quale è affidato il potere di accertare che la rivalsa sia conseguente alla segnalazione di illeciti e, nel caso, di applicare le sanzioni amministrative previste. La comunicazione può avvenire da parte del/della segnalante o a cura delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, accedendo alla pagina del sito istituzionale di ANAC "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti e irregolarità ex art. 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 (whistleblowing)";
- h) sia esclusa la responsabilità del/della whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, della Legge 30 novembre 2017, n. 179) nel caso in cui, segnalando, riveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 del Codice Penale), ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 del Codice Civile);
- i) la segnalazione venga sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241, e s.m.i., nonché dagli articoli 5 e seguenti del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Il suddetto regime di tutela opera nei soli casi di soggetti individuabili e riconoscibili da parte del/della RPCT.

Misure di protezione previste dal Capo III del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 si applicano ai/alle informatori/trici quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 5 del presente Regolamento;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dagli artt. 11, 12 e 14 del presente regolamento e, in generale, dal Capo II del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

L'identità del/della whistleblower, previa acquisizione del consenso espresso dello/a stesso/a, può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato/a solo nei casi in cui:

- a) nell'ambito del procedimento disciplinare, laddove il disvelamento dell'identità dell'informatore/trice sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione, o mediante la presentazione di memorie difensive;

- b) nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne, laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, sempre che tale necessità venga da quest'ultima dedotta e comprovata in sede di audizione, o mediante la presentazione di memorie difensive.

I riferimenti non possono essere utilizzati oltre quanto necessario per dare adeguato seguito agli stessi.

Fermo quanto previsto nell'articolo 17, co. 2 e co. 3, del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, le misure di protezione si applicano anche:

- a) ai/alle facilitatori/trici;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del/della whistleblower, di colui/ei che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui/ei che ha effettuato una divulgazione pubblica, e che sono legate ad essi/e da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai/alle colleghi/e di lavoro della persona segnalante o di chi ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto della stessa, e che hanno con detto soggetto un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà del/della whistleblower o di chi ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali la persona segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del/della suddetto/a.

Nel caso di segnalazioni, denunce all'Autorità giudiziaria o contabile, divulgazioni pubbliche di informazioni sulle violazioni conosciute nell'ambito del proprio contesto lavorativo, le disposizioni del presente Regolamento si applicano, in particolare, ai soggetti e ai casi di cui all'art. 4 del presente disciplinare.

16 – DENUNCIA DI RITORSIONI

Il/la whistleblower non può subire alcuna ritorsione. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o, comunque, di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti dei/delle informatori/trici, si presume che gli/le stessi/e siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui/colei che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata, da parte dei/delle whistleblower all'autorità giudiziaria, se questi/e ultimi/e dimostrano di aver effettuato, ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il suddetto sia conseguenza dell'atto di whistleblowing.

Per misure discriminatorie, rappresaglie e intimidazioni si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di vessazione che determini condizioni di lavoro intollerabili. In particolare, costituiscono ritorsioni le fattispecie elencate dall'art. 17, comma 4, del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e, più dettagliatamente:

- 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 demerito 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/la lavoratore/trice avesse una legittima aspettativa in merito 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, al/alla segnalante, di sottoporsi ad accertamenti psichiatrici e/o sanitari.

Sono nulli gli atti assunti in violazione del presente articolo e, in generale, dell'art. 17 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24. Le persone di cui all'art. 4 del presente regolamento, che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile ai/alle lavoratori/trici.

Gli enti e le persone di cui al suddetto art. 4 possono comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito.

Il/la segnalante che reputa di aver subito una discriminazione o una rappresaglia può, altresì, dare notizia circostanziata della medesima al/alla RPCT che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi:

- al Presidente di OPI Bologna e al Consiglio Direttivo;
- alla Procura della Repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

Resta ferma ed impregiudicata la facoltà del/della whistleblower di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali o all'Autorità Giudiziaria competente.

17 - RESPONSABILITÀ DEL/DELLA SEGNALANTE

Come già sottolineato, l'informatore/trice è tenuto/a ad effettuare riferimenti essendo in buona fede; le comunicazioni devono infatti risultare in linea con lo spirito dichiarato dalla normativa. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del/della whistleblower nell'ipotesi di riferimento calunnioso o diffamatorio, 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 procedura di comunicazione, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il/la denunciato/a o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

E' fatto divieto di ricorrere al procedimento di whistleblowing per riferire fatti non veritieri, al mero scopo di trarne vantaggio a discapito del soggetto segnalato, o di screditarlo, o di metterlo in situazioni compromettenti: il/la segnalante che incorresse in questo comportamento subirà le conseguenze previste dalle normative vigenti.

La tutela del/della whistleblower non trova comunque applicazione nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale 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, e non sono garantite le tutele stabilite dal Capo III del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24: è infatti impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del/della

segnalante nell'ipotesi di comunicazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi degli artt. 368 e 595 del Codice Penale e dell'articolo 2043 del Codice Civile.

All'informatore/trice che rientra in queste casistiche è anche irrogata una sanzione disciplinare. La cosa vale anche per il/la whistleblower anonimo/a, che sia poi stato/a indentificato/a in seguito.

18 - LIMITAZIONI DELLE RESPONSABILITÀ DEL/DELLA SEGNALANTE

Non è punibile l'ente o la persona di cui all'art. 4 del presente disciplinare che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione dei riferimenti, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione, e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sono state effettuate ai sensi dell'art.14 del presente disciplinare.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di cui all'art. 4 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare l'illecito.

19 - DIRITTI DEL/DELLA SEGNALATO/A

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili violazioni, gli individui oggetto dei riferimenti possono essere coinvolti per richiedere informazioni sui fatti, o può venire loro notificata la comunicazione di questa attività. In nessun caso, però, è avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, senza avere effettuato gli opportuni controlli e in assenza di concreti riscontri riguardo il suo contenuto; il suddetto può partire solo se emergono altre evidenze, riscontrate e accertate, a partire dalla segnalazione stessa.

20 - SANZIONI DISCIPLINARI PER L'OSTACOLO ALL'AZIONE DEL WHISTLEBLOWING E/O PER LE RITORSIONI

Sono disciplinarmente sanzionate le ritorsioni, le ipotesi in cui la segnalazione sia stata ostacolata o sia stato tentato di ostacolarla, la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui al precedente art. 15, la mancanza di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute, le segnalazioni manifestamente opportunistiche effettuate al solo scopo di diffamare e/o calunniare il denunciato o altri soggetti.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente Regolamento e, in generale, dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, comma 4, del Codice Civile.

Per rendere più agevole la procedura di segnalazione, e contrastare eventuali azioni ostruzioniste, la normativa prevede che il/la whistleblower, nella sua azione, possa chiedere il supporto di un facilitatore, che lo assista nel processo di comunicazione, fornendo consulenza o sostegno. Come già specificato, il facilitatore, per essere ritenuto tale, non deve utilizzare alcuna sigla sindacale, ma agire per proprio conto.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, presso ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno alle persone segnalanti.

21 – SANZIONI COMMUNABILI DA ANAC

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, in caso di inadempimenti o violazione della normativa, ANAC applica al/alla responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza del/della segnalante;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 8 e 11 del presente regolamento, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

22 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del GDPR – Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679, del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196 e del Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51. I dati personali che, manifestamente, non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR – Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione dei riferimenti, come già evidenziato, sono effettuati da OPI Bologna in qualità di “Titolare del trattamento dei dati relativi alle procedure di segnalazione”, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del GDPR – Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679 o agli articoli 3 e 16 del Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR – Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679 o dell'articolo 11 del Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli/delle interessati/e.

23 – PERIODO DI CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, sono detenuti per il tempo necessario al trattamento dei riferimenti e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale a conclusione del procedimento (art.11 punto d) del presente disciplinare), nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 8 del medesimo e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR – Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679 e 3, comma 1, lettera e), del Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

24 - ARCHIVIAZIONE DELLA SEGNALAZIONE E DELLA DOCUMENTAZIONE ALLEGATA

Il/la RPCT deve tenere nota, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, dei riferimenti ricevuti, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono detenute nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR – Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679, e 3, comma 1, lettera e) del Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

I documenti in formato elettronico sono conservati in un archivio informatico, protetto da credenziali di autenticazione conosciute solo dal/dalla RPCT, e dai soggetti da questo espressamente autorizzati, previo consenso dell'informatore/trice.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il/la RPCT si riserva di archivarle, cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono conservati presso un archivio il cui accesso è consentito al solo RPCT, ovvero ai soggetti da questo espressamente autorizzati, previo consenso del/della whistleblower.

25 – FORMAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

OPI Bologna, data l'importanza e la delicatezza della materia, si cura di dare massima diffusione del presente documento, e di tutto quanto in esso contenuto.

Il/la RPCT inserisce il presente regolamento nella sezione “Amministrazione trasparente” sottosezione “corruzione” (<https://www.ordineinfermieribologna.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corruzione>) del sito istituzionale dell'Ordine; il/la suddetto/a cura un riassunto informativo sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, esterne e la divulgazione pubblica.

Inoltre, il disciplinare viene inoltrato alla posta elettronica di dipendenti, Consiglieri, Commissari d'Albo e Revisori dei conti, nonché esposto in sintesi, in forma cartacea, nella bacheca dell'Ente.

In futuro si ragionerà sulla previsione di eventuali corsi di formazione specifica, sia per i soggetti che possono adire alla procedura di whistleblowing, sia per il/la RPCT, in modo da mantenere i suddetti sempre aggiornati su eventuali modifiche e/ implementazioni delle normative.

26 - ENTRATA IN VIGORE DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla data della seduta del Consiglio Direttivo del 29/10/2024, durante la quale è stato deliberato di approvarlo. Il Consiglio Direttivo, così come il/la RPCT, si impegna a rivederlo periodicamente, avendo cura di aggiornarlo con eventuali modifiche introdotte dalla legislazione, e implementando eventuali procedure mediante variazioni volte ad efficacia ed efficienza del regolamento medesimo.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente documento, si rimanda al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e a tutta la normativa vigente in materia.