

## REGOLAMENTO PER LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWING)

### **INDICE**

1. Quadro normativo e ratio del regolamento
2. Definizioni
3. Destinatari e ambito di applicazione
4. La segnalazione interna
  - 4.1 Oggetto
  - 4.2. Contenuto
  - 4.3. Segnalazioni in forma anonima
  - 4.4. Destinatario della segnalazione
  - 4.5. Modalità di trasmissione della segnalazione
5. Verifica della segnalazione. adempimenti e poteri dell'rpct
6. Divulgazione pubblica
7. Denuncia all'autorità' giurisdizionale
8. Protezione dei dati e conservazione dei documenti
9. Provvedimenti decisionali
10. Forme di tutela del segnalante (whistleblower)
  - 10.1 Obbligo di riservatezza
  - 10.2 Divieto di discriminazione e ritorsione
  - 10.3 Tutele in ambito giuslavoristico
  - 10.4 Sistema di protezione per persone diverse dalwhistleblower
11. Responsabilità del whistleblower
12. Sistema disciplinare
13. Diffusione del presente regolamento
14. Disposizione finale

Questo Ordine Professionale in quanto Ente pubblico non economico ha aderito a Transparency International Italia – Associazione contro la corruzione, in tema di whistleblowing, predisponendo una procedura interna volta a disciplinare e regolamentare la segnalazione di illeciti ai sensi del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

### **1. QUADRO NORMATIVO E RATIO DEL REGOLAMENTO**

La tutela del dipendente (inizialmente solo pubblico, successivamente anche privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è stata introdotta da alcune convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere. Il legislatore italiano ha recepito tali sollecitazioni dapprima limitatamente all'ambito della P.A. e del pubblico impiego, e poi, con la Legge 30 novembre 2017 n. 179, anche con riferimento al settore privato ed ai relativi rapporti di lavoro. In ultimo, con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 è stata data attuazione alla direttiva UE/2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 che abroga la disciplina previgente e riscrive in maniera unitaria l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

Con il presente Regolamento l'OFI di CT-RG-SR – richiamando quanto già previsto nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026 – intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso a questo istituto, come ad esempio dubbi o incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito da questo Ente è, pertanto, quello di fornire al wistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti,



ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento. Il procedimento di gestione della segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione ed in ogni contatto successivo alla stessa.

## **2. DEFINIZIONI**

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento alla persona che segnala, divulga ovvero denuncia, attraverso gli specifici canali previsti dal D.lgs. 24 del 2023, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di illecito, degenerazione e malfunzionamenti del sistema interno all'Ente di appartenenza e, inoltre, partecipa al processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Ente e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il whistleblowing, a sua volta, è la procedura volta a regolamentare ed incentivare le segnalazioni attraverso la rigorosa salvaguardia del segnalante, a cui viene riconosciuta una funzione sociale di tutela dell'integrità dell'Ente e, conseguentemente, degli interessi della collettività.

## **3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE**

Gli Enti del settore pubblico tenuti a rispettare la disciplina in materia di Whistleblowing sono:

- Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 ivi inclusi gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali di cui all'art. 3, d.lgs. n. 165/2001;

Le segnalazioni possono essere effettuate da tutti i dipendenti e da chiunque intrattenga un rapporto giuridico di cui all'articolo 3, commi 3 e 4 del D.lgs. 24/2023.

## **4. LA SEGNALAZIONE INTERNA**

### **4.1 Oggetto.**

Ai sensi della normativa vigente, la segnalazione può avere ad oggetto qualsiasi condotta illecita, prevista



sia dalla normativa nazionale che da quella dell'Unione europea, aventi natura amministrativa, contabile, civile o penale lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'OFI di CT-RG-SR.

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del suo autore o rivendicazioni, istanze e/o lamenti che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia giuslavoristica e di risorse umane o più in generale rivendicazioni, istanze e/o lamenti della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile (a titolo esemplificativo ma non esaustivo non potranno formare oggetto di segnalazione condotte di mobbing o discriminatorie o meri conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore).

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il whistleblower sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- notizie acquisite, anche casualmente, in ragione e/o in occasione dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

Come detto le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

In virtù delle disposizioni del decreto che individuano i soggetti legittimati a segnalare, divulgare, denunciare, l'eccezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'Ente.

Occorrerà, pertanto, far rientrare in tale contesto anche coloro che hanno instaurato con l'Ordine altri tipi di rapporti giuridici come ad esempio i consulenti, i collaboratori, i volontari, gli iscritti, i tirocinanti ecc. Ciò anche quando si tratti di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo



scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni, ovviamente, siano state acquisite nel corso del rapporto stesso. Pertanto, a rilevare sarà l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l'Ente nel quale il primo opera, relazione che potrà pertanto riguardare attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

#### **4.2. Contenuto.**

Il segnalante (whistleblower) deve fornire tutti gli elementi utili a sua conoscenza, affinché sia possibile procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti denunciati.

A tal fine, la segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, così da agevolare l'emersione di condotte potenzialmente illecite.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- (a) la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- (b) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- (c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
- (d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- (e) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- (f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Qualora il segnalante ne abbia la disponibilità, la segnalazione deve essere corredata da eventuale documentazione di supporto.

#### **4.3. Segnalazioni in forma anonima.**

Qualora l'Ordine dovesse ricevere delle segnalazioni anonime circostanziate le stesse verranno equiparate a segnalazioni ordinarie. ***una segnalazione anche se anonima ma dettagliata e quindi contenenti ogni elemento utile per aprire una indagine va comunque considerata: si tratta quindi di segnalazione anonima ma che va comunque trattata.***

Viceversa qualora la segnalazione anonima sia del tutto generica l'Ordine non sarà tenuto a prenderla in considerazione e al whistleblower anonimo non si applicheranno le tutele previste dall'art. 17 del D.lgs. n.24/2023. Purtuttavia, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che dovesse aver comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni potrà beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive. Qualora l'Ordine dovesse ricevere attraverso canali interni segnalazioni anonime provvederà a conservare tale documentazione per cinque anni a decorrere dalla data di ricezione di tale segnalazione così da renderne possibile il reperimento nel caso in cui il segnalante dovesse successivamente comunicare ad ANAC di aver subito misure ritorsive proprio a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

#### **4.4. Destinatario della segnalazione.**

L'OFI di CT-RG-SR ha ritenuto opportuno, in conformità e coerentemente alle previsioni normative di individuare nell'RPCT il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni con il compito di assicurare il corretto funzionamento delle procedure assicurando imparzialità ed indipendenza nello espletamento dell'incarico assegnatogli.

#### **4.5. Modalità di trasmissione della segnalazione**

Di seguito è individuata la procedura per la gestione delle "segnalazioni"; le segnalazioni potranno essere effettuate collegandosi al sito web <https://www.fnofi.it/ofi-catania/> e cliccando sul pulsante "**segnalazioni di illecito – whistleblowing**". La segnalazione avverrà in modo anonima ovvero senza che sia possibile identificarne l'autore. Qualora la segnalazione dovesse avere ad oggetto un comportamento addebitato all'RPCT, la stessa potrà essere trasmessa **per iscritto** al Presidente dell'OFI di CT-RG-SR. In questo caso, sarà necessario che la segnalazione venga inserita in busta chiusa (una prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; una seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione; entrambe devono essere inserite in una terza busta (chiusa) che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al Presidente

dell'OFI di CT-RG-SR – Non aprire”. La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte degli uffici dell'Ordine. In ogni caso il contenuto della segnalazione è accessibile esclusivamente **al Presidente dell'ordine.**

#### **5. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE – ADEMPIMENTI E POTERI DELL'RPCT.**

Ricevuta la segnalazione, l'RPCT comunica al segnalante - entro sette giorni dalla data di ricezione e preferibilmente attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione - un avviso di ricevimento della segnalazione e l'avvio del procedimento. Esaminata la segnalazione, l'RPCT, ove la stessa risulti:

- inammissibile per carenza dei requisiti (cfr. pag. 4.2 del presente Regolamento) minimi necessari per assurgere al rango di “segnalazione” (a mero titolo di esempio: mancata enunciazione dei fatti, o relativa genericità, tale da non consentirne la comprensione; allegazione di documentazione del tutto distonica o inconferente rispetto ai fatti esposti; produzione di sola documentazione senza alcuna segnalazione di condotte illecite o irregolarità, etc.);
- manifestamente infondata già alla luce del suo tenore letterale (a mero titolo di esempio: perché riguardante mere doglianze), provvede alla relativa archiviazione motivata, con contestuale conclusione del procedimento, dandone comunicazione al segnalante (preferibilmente attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione).

Se in questa o in una successiva fase del procedimento, l'RPCT valuta che l'infondatezza della segnalazione possa derivare da dolo o colpa grave del segnalante, informa tempestivamente il Consiglio dell'Ordine affinché valuti l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di competenza. Laddove la segnalazione non risulti inammissibile o manifestamente infondata, l'RPCT – sempre nel rigoroso rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza – procede alla relativa analisi, operandone una valutazione in termini di rilevanza e gravità (quest'ultima desunta dall'idoneità del fatto segnalato a produrre considerevoli effetti dannosi, tenuto conto della significatività della violazione e del suo grado





di offensività o pericolosità; a titolo esemplificativo, possono rilevare ai fini della connotazione della gravità della violazione le relative sanzioni di carattere penale o amministrativo).

In questa fase l'RPCT può effettuare sempre in via riservata, anche per il tramite di altre funzioni od organi di controllo, ogni attività ritenuta opportuna all'accertamento ed approfondimento dei fatti oggetto di segnalazione. Laddove – dall'attività di verifica di cui sopra - risulti effettivamente accertata una violazione, l'RPCT informa tempestivamente il Consiglio Direttivo dell'Ordine.

Nel caso di trasmissione della segnalazione all'OFI, saranno inoltrati solo il contenuto della stessa e le risultanze degli accertamenti effettuati, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante. In particolare, detta comunicazione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi del D.lgs. 24 del 10 marzo 2023.

Con l'adozione delle stesse cautele di cui sopra a garanzia dell'anonimato del whistleblower ed ove ravvisi ragioni di urgenza e/o di opportunità affinché valuti l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di competenza, l'RPCT in qualunque fase del procedimento (e quindi anche senza attendere l'esito delle proprie valutazioni) può riferire le Informazioni rilevanti di cui sia venuto a conoscenza al Consiglio Direttivo che, ove necessario, adotterà i relativi provvedimenti.

La procedura in esame (dalla fase di ricezione della segnalazione all'eventuale informativa al Consiglio Direttivo dell'Ordine per gli adempimenti di sua spettanza) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile e comunque non oltre 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento di cui al presente art. 5 .

Nel medesimo termine la figura designata alla conoscenza della segnalazione deve fornire riscontro sull'andamento del procedimento anche al soggetto segnalante. Qualora la segnalazione riguardi l'RPCT, il Presidente dell'OFI di CT-RG-SR procederà nei medesimi termini sopra indicati.





## **6. DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Il legislatore tiene naturalmente conto dell'evoluzione dei mezzi di diffusione di massa includendovi anche i social network e i nuovi canali di comunicazione (ad esempio Facebook, Twitter, YouTube, Instagram) che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni.

La divulgazione pubblica delle violazioni dovrà comunque avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa successivamente beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto. Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- (a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- (b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- (c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non verrà in rilievo

la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower. Laddove, viceversa, dovesse divulgare violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consenta l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste in caso di ritorsioni.

### **7. DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE**

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

### **8. PROTEZIONE DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI**

In base alle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del d.lgs. n. 24/2023, i titolari del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023; Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione ;

In caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali da parte delle persone autorizzate o dei responsabili del trattamento, la responsabilità ricade in capo al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento sotto la cui direzione dette persone hanno operato.

## **9. PROVVEDIMENTI DECISIONALI**

Nel caso in cui le violazioni oggetto di segnalazione comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali e/o disciplinari, gli stessi sono di competenza esclusiva dell'OFI di CT-RG-SR.

Nel caso in cui il whistleblower sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, il Consiglio può valutare a suo favore la sussistenza di attenuanti, salvi i casi in cui la sua condotta risulti di particolare e comprovata gravità.

## **10. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)**

### **10.1 Obbligo di riservatezza.**

L'identità del segnalante e la riservatezza su tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura.

In ogni caso, qualora l'identità del whistleblower venga rivelata, è onere dell'RPCT dare tempestivamente avviso alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

L'identità del whistleblower non è invece tutelata nel caso in cui:

- la segnalazione integri estremi di reato o di fatto illecito ex art. 2043 codice civile per aver agito con dolo o colpa grave;
- il denunciante comunichi di non voler usufruire della tutela di riservatezza (espresso consenso);
- l'anonimato non sia comunque opponibile per legge.

La tutela di riservatezza vale anche nei confronti del Consiglio Direttivo dell'OFI di CT-RG-SR.

Chiunque, in ragione della funzione ricoperta nell'ambito del procedimento disciplinare, venga a conoscenza dell'identità del segnalante è vincolato all'obbligo di riservatezza nei confronti dei soggetti estranei al procedimento stesso.

### **10.2 Divieto di discriminazione e ritorsione**

Il Consiglio dell'OFI di CT-RG-SR tutela il whistleblower da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, per motivi originatisi a seguito della segnalazione.

Non saranno, in particolare, consentiti né tollerati atti o misure aventi effetti sulle condizioni di lavoro o sull'esercizio delle funzioni, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro peggiorative o, comunque, non tollerabili. Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ai sensi del presente Regolamento, è tenuto a darne tempestiva e circostanziata notizia all'RPCT, che la segnalerà senza indugio al Consiglio Direttivo dell'Ordine. Quest'ultimo valuterà tempestivamente la necessità o, comunque, l'opportunità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della stessa. Resta in ogni caso fermo ed impregiudicato il diritto del whistleblower e della sua organizzazione sindacale di riferimento di denunciare all'Ispettorato Provinciale del Lavoro e, ove ne ricorrano gli estremi all'Autorità Giudiziaria, le misure discriminatorie eventualmente subite.

### **10.3 Tutele in ambito giuslavoristico**

Sono nulle eventuali misure ritorsive o discriminatorie, compresi i licenziamenti e il mutamento di mansioni, eventualmente assunte dall'OFI di CT-RG-SR nei confronti del segnalante in una fase successiva alla denuncia e comunque per motivi connessi alla segnalazione.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (quali, a titolo meramente esemplificativo, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti) il Datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

### **10.4 Sistema di protezione per persone diverse dal whistleblower**

Ai sensi del D.lgs. 23/2023, le misure di protezione di cui al Capo III (art. 16 e ss.) del Decreto si applicano altresì:



- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il whistleblower può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito.

## **11. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER**

Non è dovuta alcuna tutela a favore del whistleblower nel caso in cui effettui con dolo o colpa grave una segnalazione che si riveli manifestamente infondata ovvero qualora, attraverso la segnalazione stessa, incorra in responsabilità penale o civile.

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del «whistleblower» nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) o comunque illecita ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o pretestuose e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio, di intenzionale strumentalizzazione o, comunque di ricorso all'istituto del whistleblowing per finalità diverse da quelle previste dalla Legge e dal presente Regolamento.



## **12. SISTEMA DISCIPLINARE**

Sono fatte salve le sanzioni conseguenti all'accertata violazione del divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower nonché a carico del segnalante che, con una falsa denuncia, si renda responsabile di una delle condotte descritte al precedente paragrafo.

## **13. DIFFUSIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO**

L' OFI di CT-RG-SR mette a disposizione sul proprio sito web istituzionale e in luoghi facilmente visibili sul posto di lavoro (bacheche, intranet interna etc.) il presente Regolamento e ogni informazioni utile sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, affinché siano resi noti ai dipendenti e a chiunque che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattenga, un rapporto giuridico di cui all'articolo 3, commi 3 e 4 del D.lgs. 24/2023, gli strumenti a loro disposizione e le tutele loro riservate allo scopo di favorire in ogni modo l'emersione di condotte illecite e la tutela dell'integrità dell'Ente.

## **14. DISPOSIZIONE FINALE**

Le modifiche e gli aggiornamenti del presente regolamento sono approvati all'unanimità dal Consiglio Direttivo dell'Ordine Interprovinciale della professione sanitaria di fisioterapia di Catania, Ragusa e Siracusa.

**Per quanto non previsto dal presente regolamento si rimanda al contenuto del D.lgs n. 24/2023.**