



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI UDINE

Approvato con delibera n.: 243/65 del 28/09/2026

Il presente Regolamento è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ordine, unitamente al collegamento alla piattaforma informatica per la presentazione delle segnalazioni e all'informativa sul trattamento dei dati personali.

Premessa e scopo

L'istituto del Whistleblowing è finalizzato a garantire la tutela dei dipendenti che procedono alla segnalazione di illeciti e condotte irregolari potenzialmente lesivi dell'integrità dell'amministrazione. Le linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC. La presente relazione descrive il regolamento Whistleblowing adottato dall'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Udine "OPI di Udine", finalizzato a disciplinare il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, anche in forma anonima, relative a condotte illecite, irregolarità e garantendo:

- la tutela del segnalante (whistleblower);
- la riservatezza delle informazioni;
- la conformità alla normativa europea e nazionale.

Il regolamento si applica a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Udine, inclusi dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, partner e, più in generale, a chiunque sia in relazione professionale o d'interesse con l'OPI di Udine. I soggetti che vengano a conoscenza di fatti potenzialmente rilevanti sono invitati a effettuare tempestivamente una segnalazione, astenendosi da iniziative autonome di accertamento.

Definizione di whistleblowing

Il whistleblowing si intende la segnalazione spontanea da parte di un lavoratore, dipendente, collaboratore, fornitore di illeciti o frodi riscontrati nel contesto lavorativo. In Italia la normativa D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24 tutela il segnalante "whistleblower" da ritorsioni, garantendo la riservatezza e canali sicuri, sia nel settore pubblico che in quello privato. I comportamenti, atti o omissioni da segnalare sono i seguenti:

- violazioni di norme di legge;
- violazioni del Codice Etico;
- violazioni di procedure interne;
- violazioni in materia di sanità pubblica;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- comportamenti potenzialmente lesivi dell'integrità dell'ente.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e contenere elementi sufficientemente circostanziati da consentirne la verifica. Nel contesto normativo europeo e italiano, il whistleblowing è disciplinato dalla Direttiva UE 2019/1937 e in Italia dal D.Lgs. del 10 marzo 2023, n.24.

Soggetti legittimati alla segnalazione e oggetto delle segnalazioni

Il soggetto segnalante è tutelato, indipendentemente dal suo ruolo, quando agisce per proteggere l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione. Possono effettuare segnalazioni le seguenti categorie:

- dipendenti e collaboratori;
- consulenti e lavoratori autonomi;
- fornitori e subfornitori;
- volontari e tirocinanti;
- ex dipendenti o ex collaboratori;

- soggetti in fase di selezione o prova;
- amministratori, soci e soggetti con funzioni di controllo o rappresentanza.

La tutela si estende anche ai facilitatori, ossia coloro che assistono il segnalante nel processo. Sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto. Possono essere segnalati i seguenti comportamenti:

- illeciti penali, civili, amministrativi o contabili;
- violazioni di normative nazionali o comunitarie;
- sospetti fondati di commissione di reati o irregolarità;
- rischi di commissione di illeciti.

Non rientrano nelle segnalazioni whistleblowing:

- meri sospetti o voci;
- rimostranze personali del segnalante;
- rivendicazioni attinenti ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire di prendere i provvedimenti opportuni da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Le motivazioni che hanno indotto il soggetto a segnalare sono irrilevanti ai fini della tutela. Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

Gestione delle segnalazioni

La gestione delle segnalazioni di whistleblowing D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24 richiede canali interni sicuri che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante. La gestione delle segnalazioni è affidata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), eventualmente dal Presidente dell'OPI e supportato dal personale amministrativo incaricato. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

- riceve le segnalazioni;
- interagisce con il segnalante per eventuali approfondimenti;
- svolge le verifiche necessarie;
- coordina le attività istruttorie;

comunica gli esiti finali.

• Whistleblowing

-

Gli esiti possibili includono:

- archiviazione per mancanza di riscontri;
- implementazione di misure correttive;
- avvio di procedimenti disciplinari;
- trasmissione agli organi giudiziari o contabili competenti.

Canali di segnalazione e anonimato

Con l'applicativo Whistleblowing (link: <https://opiudine.whistleblowing.it/#/>) è possibile inviare segnalazioni relative a illeciti delle quali il dipendente è venuto a conoscenza nell'ambito dello svolgimento del proprio lavoro. Nel caso il whistleblower subisca una ritorsione a seguito di una segnalazione, la ritorsione deve essere comunicata direttamente ad ANAC tramite la relativa piattaforma di segnalazione. Il dipendente che effettua la segnalazione è responsabile del contenuto riportato nella stessa. La piattaforma è predisposta per la segnalazione delle ritorsioni a seguito di una segnalazione, come previsto dal D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24. Per essere efficaci e conformi alla normativa, i canali whistleblowing devono rispettare alcuni requisiti fondamentali:

- **Riservatezza**: protezione dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte;
- **Accessibilità**: facilità d'uso per tutti o potenziali segnalanti;
- **Sicurezza**: sistemi informatici adeguati per prevenire accessi non autorizzati;
- **Tracciabilità**: possibilità di monitorare lo stato della segnalazione;
- **Tempestività**: gestione delle segnalazioni entro tempi definiti.

I canali di segnalazione whistleblowing rappresentano uno strumento cruciale per prevenire e contrastare comportamenti illeciti all'interno delle organizzazioni. La loro efficacia dipende non solo dalla conformità normativa, ma anche dalla cultura dell'ente e della fiducia dei lavoratori nel sistema. L'Ordine Professioni Infermieristiche di Udine garantisce la massima riservatezza dell'identità del segnalante. Intendendo come tale non soltanto il suo nominativo ma anche tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, che possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione del segnalante. La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono inoltre espressamente sottratte all'accesso civico di cui all'art. 5 del D.Lgs. del 14 marzo 2013, n. 33. Inoltre la riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale e l'accesso ai dati limitato al solo personale autorizzato. Il segnalante è protetto da qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, tra cui:

- licenziamento o demansionamento;
- discriminazioni o trattamenti sfavorevoli;
- modifiche peggiorative delle condizioni lavorative;
- sanzioni disciplinari ingiustificate;
- danni reputazionali o economici.

Le stesse tutele si applicano ai soggetti segnalati, al fine di garantire l'imparzialità e correttezza del procedimento. L'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi previsti dalla legge e nell'ambito di procedimenti giudiziari, ove necessario per il diritto di difesa. Sono ammesse segnalazioni anonime, che saranno prese in considerazione qualora adeguatamente circostanziate e idonee a far emergere elementi di fatto verificabili.

Tempistiche di gestione

In ambito europeo, la Direttiva UE 2019/1937 e in Italia il D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24 stabiliscono termini precisi per garantire una gestione efficiente e tutelare il segnalante. La gestione di una segnalazione whistleblowing si articola in diverse fasi, ciascuna con specifiche tempistiche:

1. **Invio della segnalazione**: il segnalante può trasmettere la segnalazione in qualsiasi momento, senza limiti temporali rigidi, purché i fatti siano circostanziati e rilevanti. È comunque consigliabile effettuare la segnalazione tempestivamente rispetto al verificarsi dell'evento.
2. **Conferma di ricezione**: una volta ricevuta la segnalazione tramite il canale interno l'organizzazione deve rilasciare un avviso di ricevimento **entro sette giorni**.
3. **Valutazione preliminare**: dopo la ricezione, viene effettuata una prima analisi per verificare l'ammissibilità della segnalazione, la presenza di elementi sufficienti per procedere.
4. **Istruttoria e gestione del caso**: la fase istruttoria consiste nell'approfondimento della segnalazione e può includere la raccolta di documentazione, audizioni, verifiche interne. La normativa stabilisce che entro 3 mesi dalla conferma di ricezione oppure entro 3 mesi dalla scadenza di 7 giorni, se non è stata inviata conferma.

Non esiste un termine fisso per la chiusura definitiva del procedimento, poiché dipende dalla complessità del caso. Tuttavia, è buona prassi:

- concludere in tempi ragionevoli;
- documentare tutte le fasi;
- adottare eventuali misure correttive tempestivamente.

Le tempistiche rappresentano un elemento chiave del sistema di whistleblowing ed essenziale per garantire trasparenza, efficacia e tutela dei diritti dei segnalanti. Un sistema tempestivo e ben organizzato contribuisce in modo significativo alla prevenzione degli illeciti e al rafforzamento dell'etica organizzativa.

Conservazione e trattamento dei dati

Il sistema di whistleblowing comporta inevitabilmente il trattamento di dati personali, spesso anche sensibili, relativi al segnalante e ai soggetti coinvolti. Per questo motivo, la gestione delle segnalazioni deve avvenire nel pieno rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. In ambito europeo e nazionale, i principali riferimenti normativi sono il D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24 e il Regolamento dell'UE 2016/679, che stabiliscono principi e obblighi precisi per garantire sicurezza, riservatezza e certezza nel trattamento dei dati. Le segnalazioni whistleblowing possono contenere diverse categorie di dati:

- ✓ dati identificativi del segnalante;
- ✓ dati relativi ai soggetti segnalati;
- ✓ informazioni su condotte illecite o irregolari;
- ✓ eventuali dati sensibili o giudiziari.

Tali dati devono essere trattati esclusivamente per finalità connesse alla gestione della segnalazione. Il trattamento dei dati deve rispettare i principi fondamentali previsti dal Regolamento UE 2016/679:

- ✓ **liceità, correttezza e trasparenza;**
- ✓ **limitazione della finalità** (uso solo per la gestione della segnalazione);
- ✓ **minimizzazione dei dati** (raccolta solo delle informazioni necessarie);
- ✓ **esattezza dei dati;**
- ✓ **limitazione della conservazione;**
- ✓ **integrità e riservatezza.**

Questi principi costituiscono la base per ogni trattamento conforme. Uno degli aspetti più rilevanti riguarda i tempi di conservazione secondo il D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24:

- i dati relativi alle segnalazioni devono essere conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione;
- in ogni caso non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale.

Al termine di tale periodo, i dati devono essere cancellati o anonimizzati. Nel trattamento dei dati intervengono diversi soggetti:

- **titolare del trattamento** (l'organizzazione);
- **responsabili del trattamento** (eventuali fornitori di piattaforme);
- **soggetti autorizzati** alla gestione delle segnalazioni.

La conservazione e il trattamento dei dati nelle segnalazioni whistleblowing rappresentano un aspetto delicato e centrale del sistema. Il rispetto delle disposizioni del D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24 e del Regolamento UE 2016/679 è essenziale per garantire la tutela dei diritti delle persone coinvolte e l'efficacia del meccanismo di segnalazione. Un approccio corretto e responsabile alla gestione dei dati contribuisce a rafforzare la fiducia di whistleblowing e a promuovere una cultura della legalità. L'informativa sul trattamento dei dati personale del sistema whistleblowing ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 può essere consultata alla pagina dedicata nel portale dell'OPI di Udine¹.

Sanzioni

In Italia, il riferimento principale è il D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 e disciplina anche le sanzioni applicabili. Le segnalazioni si applicano in presenza di diverse violazioni, tra cui:

- mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- assenza di procedure conformi alla normativa;
- violazione della riservatezza del segnalante;
- mancata gestione delle segnalazioni;
- adozione di atti ritorsivi nei confronti del segnalante;
- ostacolo o tentativo di ostacolare la segnalazione.
- ritorsioni contro il segnalante;

Il sistema sanzionatorio è prevalentemente di natura amministrativa ed è gestito dall'ANAC che svolge un ruolo centrale: riceve segnalazioni esterne, vigila sull'applicazione della normativa, irroga le sanzioni amministrative e emana linee guida operative. In conclusione, le sanzioni non hanno solo

¹ <https://opiudine.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/area-privacy?view=article&id=200:informativa-privacy-whistleblowing&catid=2>

una funzione punitiva, ma anche preventiva, incentivando le organizzazioni ad adottare comportamenti corretti e trasparenti. Restano ferme le eventuali responsabilità disciplinari, civili, penali e contabili derivanti dalla condotta segnalata ovvero dalla presentazione di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

Conclusioni

Il presente regolamento illustra le principali caratteristiche, finalità e implicazioni operative del regolamento whistleblowing adottato dall'Ordine Professioni Infermieristiche di Udine, in conformità alla normativa vigente in materia di tutela dei segnalanti e prevenzione della corruzione e degli illeciti.

Il regolamento si inserisce nel contesto delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle normative nazionali. Tale normativa rafforza gli strumenti di prevenzione e garantisce elevati standard di riservatezza e tutela per il segnalante.

Riferimenti normativi

- 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.
- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937.
- Linee Guida ANAC n. 1/2025 sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025.
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 sulle segnalazioni esterne, come modificata e integrata dalla Delibera n. 479 del 26 novembre 2025.
- Regolamento (UE) 2016/679 – Regolamento generale sulla protezione dei dati.
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – Codice in materia di protezione dei dati personali.
- Legge 7 agosto 1990, n. 241 – disciplina del procedimento amministrativo e dell'accesso documentale.
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 – disciplina dell'accesso civico, della trasparenza e degli obblighi di pubblicazione.