



# **Ordine Provinciale di Ferrara dei Tecnici Sanitari di Radiologia Medica e delle Professioni Sanitarie Tecniche, della Riabilitazione e della Prevenzione**

ISTITUITO AI SENSI DELLE LEGGI:  
4.8.1965, n. 1103, 31.1.1983, n. 25 e 11.1.2018, n. 3

## **Regolamento per la procedura interna di segnalazione di comportamenti illeciti**

### **Premessa**

Gli Ordini Professionali in quanto Enti pubblici non economici debbono necessariamente allinearsi alle Linee Guida della Transparency International Italia – Associazione contro la corruzione, in tema di whistleblowing, predisponendo una procedura interna volta a disciplinare e regolamentare la segnalazione di illeciti o comportamenti irregolari posti in essere dagli iscritti. Per tale motivo si è proceduto alla redazione del Regolamento interno di cui infra.

**La Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “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, ha modificato l’art. 54 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.**

*L’Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) prevede che 1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi*

*di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.*

*2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.*

*3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.*

*4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.*

*5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.*

*6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC*

*determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.*

*7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.*

*8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.*

*9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».*

*L'Art. 2 disciplina "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato.*

*1. All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti: «2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*

*b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*

*c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*

*d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

*2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i*

*provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*

*2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e' nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.».*

*L'Art. 3 - Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale - 1. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.*

*2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.*

*3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.*

\*\*\*\*\*

## **Art. 1 – Definizioni e scopi**

1. **Whistleblowing**:- *whistleblower* è letteralmente il “soffiatore di fischietto”- rappresenta uno strumento attraverso cui è possibile segnalare a specifici individui o organismi – ovvero al Responsabile anticorruzione e/o al Consiglio Direttivo dell’Ordine- una possibile frode, un reato,

un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti iscritti all'Albo Professionale o da soggetti non iscritti per fatti che riguardano in ogni caso l'esercizio delle professioni ordinate. Ha lo scopo di contribuire ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'Ordine ed in relazione, creando un clima di trasparenza e un senso di partecipazione e appartenenza: in sintesi, contrastare la commissione di illeciti e combattere la cultura dell'omertà.

2. **Segnalante:** chi è testimone di un illecito, di un reato o di una irregolarità posta in essere da un professionista sanitario o da privato cittadino che compia atti relativi alle professioni sanitarie e decida di segnalarla. Può essere un soggetto "interno" ovvero un altro professionista sanitario, ovvero un soggetto esterno all'ordine professionale (ad. es. una persona che ha ricevuto assistenza dal professionista o è a conoscenza di fatti riguardanti altre persone assistite da questo o da abusivo).

3. **Segnalazione:** sta ad indicare la comunicazione del segnalante ed ha ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità commessi da un/una iscritto/a all'albo professionale o da privato cittadino per fatti che possono interessare l'Ordine.

4. **Segnalato:** è il/la professionista o il privato cittadino cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione.

5. **Destinatario della segnalazione:** è il soggetto - nel caso che occupa il presente regolamento sarà il Responsabile anticorruzione dell'Ordine ovvero il Consiglio Direttivo dell'Ordine o la Commissione di Albo, nella persona dei rispettivi Presidenti, - che hanno il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni ricevute.

6. **Canali di comunicazioni:** si identificano con le modalità attraverso cui veicolare le segnalazioni.

7. **Ritorsioni:** qualsiasi comportamento, atteggiamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto al segnalante per motivi collegati alla segnalazione.

## **Art. 2 –Standard di comportamento**

1. Gli standard di comportamento che l'Ordine in intestazione si aspetta dagli iscritti sono riconducibili al rispetto del codice deontologico professionale, nonché di tutta la normativa di settore nota agli iscritti, e in ottemperanza della quale questi ultimi operano nell'ambito della professione, rispettandone le prescrizioni. Il mancato rispetto di tale normativa potrà essere oggetto di segnalazione, laddove abbia comportato un illecito disciplinare o una irregolarità.

### **Art. 3 – I potenziali soggetti segnalanti**

1. Qualsiasi persona che direttamente o indirettamente venga a conoscenza della commissione di un illecito o di un comportamento irregolare può essere latore della stessa agli organi preposti dall'Ordine.
2. Pertanto devono considerarsi soggetti che possono effettuare una segnalazione non solo gli iscritti all'Albo Professionale, dunque i professionisti sanitari, ma anche e soprattutto persone estranee quali persone assistite, medici, altro personale sanitario o Direzioni Sanitarie di Presidio o di Azienda che per ragioni di salute, ragioni lavorative o inerenti il loro servizio o la loro funzione vengano a conoscenza diretta o indiretta di situazioni irregolari o di illeciti.

### **Art. 4 – L'oggetto della segnalazione**

1. Gli eventi meritevoli di segnalazione possono essere:
  - a. Fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità (ese. esercizio abusivo di una professione sanitaria);
  - b. Comportamenti dannosi o pericolosi per l'interesse pubblico;
  - c. Le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o d'immagine all'azienda pubblica, all'Ordine professionale di appartenenza;
  - d. Le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute delle o alla sicurezza di cittadini;
  - e. Le azioni poste in essere in violazione del codice etico, del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nonché del codice deontologico o di altre disposizioni o procedure interne all'Ordine sanzionabili in via disciplinare.
2. Ad ulteriore chiarimento di quanto riportato nel comma precedente si precisa che il concetto di "illecito" deve intendersi comprensivo di ogni situazione in cui venga riscontrato il comportamento in violazione di leggi o regolamenti, nonché l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.
3. Non potranno costituire oggetto di segnalazione le mere "voci correnti nel pubblico" od il "sentito dire", né le doglianze di carattere prettamente personale del segnalante o sue rivendicazioni o istanze.

### **Art. 5 – Il contenuto della segnalazione**

1. La segnalazione, pena la irricevibilità della stessa da parte dell'Organo preposto, dovrà contenere i seguenti elementi:

- a. Le generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
  - b. Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
  - c. Qualora siano conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
  - d. Se note, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
  - e. L'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
  - f. Eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati, se accessibili, non coperti da segreto d'ufficio o professionale, né tutelati da diritto alla riservatezza personale; in questo caso sarà onere del segnalante indicarne l'esistenza ed il contenuto nonché la fonte, diretta o indiretta, da cui ne ha avuto conoscenza.
  - g. Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
2. Al fine di meglio gestire i contenuti di cui al comma precedente e di rendere più agevole per il segnalante l'individuazione delle informazioni importanti ai fini di accertare i fatti oggetto di segnalazione, costituisce allegato e parte integrante del presente regolamento, l'apposito *Modello per la segnalazione di condotte illecite (SEGNALAZIONE DI SOSPETTA ATTIVITA' ABUSIVA PROFESSIONE SANITARIA)* e percorso (Circolare 75/2020) adottato dalla Federazione Nazionale TSRM PSTRP e disponibile, aggiornato, sul sito [tsrp.org](https://www.tsrp.org/index.php/segnalazione-di-sospetta-attivita-abusiva-della-professione/) (link: <https://www.tsrp.org/index.php/segnalazione-di-sospetta-attivita-abusiva-della-professione/>).

### **Art. 6 – Le segnalazioni anonime**

1. In modo da favorire l'emersione di segnalazioni è previsto che le stesse possano pervenire in forma anonima, ovvero senza che sia possibile identificarne l'autore.
2. Al fine di poter verificare la fondatezza delle segnalazioni anonime queste devono pervenire presso il Consiglio Direttivo dell'Ordine o al Responsabile Anticorruzione e trasparenza in forma cartacea mediante lettera raccomandata.
3. Soltanto le segnalazioni anonime ricevute con le modalità di cui al comma precedente verranno prese in considerazione.

4. In ogni caso, è necessario che le segnalazioni anonime siano adeguatamente circostanziate in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati e, se vi è riferimento a documenti, rispettose di quanto previsto dall'art. 5 comma 1 lett. f).

5. Per le segnalazioni di tipo anonimo non può essere prevista, come è naturale, alcuna forma di protezione per il soggetto segnalante, rimanendo pertanto chi segnala in forma anonima potenzialmente esposto al rischio di eventuali ritorsioni.

### **Art. 7 – I destinatari delle segnalazioni**

1. Le segnalazioni dovranno tassativamente essere indirizzate al Presidente del Consiglio Direttivo o della Commissione di Albo ed al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Ordine, ovvero al Consiglio Direttivo dell'Ordine.

### **Art. 8 – I canali per le segnalazioni**

1. Le segnalazioni dovranno essere inviate al seguente indirizzo di posta elettronica certificata: [ferrara@pec.tsrm.org](mailto:ferrara@pec.tsrm.org) corrispondenti ai destinatari individuati nell'articolo 7 del presente regolamento.

2. Le segnalazioni anonime dovranno invece necessariamente essere inviate a mezzo Raccomandata con ricevuta di ritorno all'Ordine ovvero all'attenzione del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Ordine al seguente indirizzo: Corso della Giovecca, 203, 44121 Ferrara FE.

3. E' prevista una linea cosiddetta "help line" a cui i segnalanti possono rivolgersi per richiedere chiarimenti in merito alle regole stabilite dal presente regolamento sul come effettuare le segnalazioni e su quali canali utilizzare. A tal fine il numero da contattare è quello fisso 0532 202264 pubblicato sul sito dell'Ordine.

### **Art. 9 – Compiti e poteri di chi riceve la segnalazione**

1. I destinatari delle segnalazioni di cui all'art. 7 che fossero investiti da una segnalazione dovranno effettuare un prima sommaria valutazione di ammissibilità della segnalazione, scartando quelle che rappresentino in realtà mere lamentele personali o siano basate su voci correnti nel pubblico e prive di concreta verificabilità ed approfondimento istruttorio.

2. In particolare, dovrà essere valutato:



- a. Se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'Ordine un comportamento che pone a rischio la salute pubblica od individuale, l'attività degli Organi dell'Ordine o di terzi soggetti collegati, e non una mera generica lamentela;
- b. Quanto è grave ed urgente il rischio per l'Ordine e/o per i cittadini assistiti;
- c. Se l'oggetto della segnalazione è già stato in passato valutato dall'Ordine;
- d. Se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

3. Se dovesse concretizzarsi quanto previsto alle lettere a) o c) il destinatario della segnalazione procederà all'archiviazione della segnalazione, informando il segnalante ove noto.

4. Ugualmente il destinatario contatterà il segnalante – se noto – qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire ulteriori elementi utili a fine dell'indagine. Il destinatario procederà all'archiviazione se a seguito di tale contatto non emergano elementi ritenuti sufficienti.

5. Qualora invece il destinatario della segnalazione ritenga di avere sufficienti elementi, si dovrà valutare se sia necessario una successiva fase di indagine approfondita sui fatti oggetto di segnalazione, al fine di appurarne la fondatezza, oppure se si tratta di illecito penale, si valuterà l'immediata trasmissione – con apposita nota – della segnalazione alla Procura della Repubblica competente per territorio.

6. Al fine di svolgere le funzioni di cui al comma precedente i destinatari della segnalazione di cui all'art. 7 possono richiedere l'ausilio del consulente legale dell'Ordine, nonché di altri consulenti esterni appositamente incaricati e vincolati dal segreto professionale.

7. Nel corso delle indagini su fatti di interesse disciplinare o deontologico si applicano le norme concernenti il procedimento disciplinare (DPR 5 aprile 1950, n. 221), ovvero altre norme disciplinari che fossero nel frattempo emanate sulla base dell'art. 4 della Legge 11.1.2018, n. 3.

8. Al termine dell'indagine il destinatario della segnalazione procederà a redigere una relazione finale dell'indagine; laddove si tratti di illecito solo disciplinare nell'indagine il contenuto della segnalazione abbia trovato riscontro si procederà all'apertura di un procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 39 DPR 221/19950 e successive modifiche o integrazioni. Nel caso specifico in cui il destinatario della segnalazione sia il Responsabile per la prevenzione della corruzione, quest'ultimo dovrà in questa fase informare il Consiglio Direttivo dell'Ordine di quanto ricevuto in segnalazione.

9. In ogni caso, l'archiviazione di tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso la relazione conclusiva, dovrà svolgersi in modo tale da evitare l'accesso di terzi alle informazioni e ai documenti.

10. Il destinatario della segnalazione a seguito della stesura della relazione finale, dovrà informare il segnalante circa l'attività svolta e le determinazioni prese.

### **Art. 10 – Le tutele per il segnalante**

1. I destinatari delle segnalazioni adottano tutte le misure necessarie previste dall'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 al fine di garantire la riservatezza del segnalante, in particolare è garantito che l'identità del segnalante rimanga segreta, salvo i casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere diversamente.

2. E' garantita l'impossibilità di accesso alla segnalazione e all'identità del segnalante da parte del segnalato e di terzi che non siano identificati dall'Ordine quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

3. L'Ordine tutela il segnalante contro eventuali ritorsioni dovesse subire, mediante appositi procedimenti disciplinari contro iscritti che dovessero porre in essere ritorsioni nei confronti dei segnalanti o con la segnalazione di eventuali comportamenti di questo tipo posti in essere da soggetti non iscritti, alle autorità competenti.

### **Art. 11 – Le tutele per il segnalato**

1. Le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false ed, in generale, le segnalazioni non devono essere utilizzate come strumento per risolvere mere questioni personali, di interesse morale od economico.

2. La segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

3. Resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria. Le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di Whistleblowing ove realizzate da professionisti iscritti all'Albo sono passibili di sanzioni disciplinari.

4. Non è comunque possibile sanzionare disciplinarmente il soggetto segnalato soltanto sulla base di quanto affermato dal segnalante; viceversa dovranno esservi riscontri oggettivi e indagini

accurate sui fatti oggetto di segnalazione, fatti salvi i poteri investigativi della Procura della Repubblica per l'accertamento di fatti di reato.

5. Sulla scorta di quanto emerso dalle indagini amministrative o a seguito di comunicazione da parte della Procura della Repubblica all'esito delle sue indagini penali sarà possibile aprire un procedimento disciplinare "documentale", in cui la fonte della segnalazione rimanga riservata e protetta e rispetto al quale il segnalato potrà difendersi potendo accedere unicamente alla documentazione emersa dalla segnalazione e dalle indagini svolte in precedenza.

### **Art. 12 – Le sanzioni**

1. Con riferimento alle sanzioni disciplinari irrogabili nei casi di cui agli articoli precedenti, si fa riferimento a quelle previste dal regolamento per il procedimento disciplinare.

### **Art. 13 – Disposizione finale**

1. Le modifiche e gli aggiornamenti del presente regolamento sono approvati all'unanimità dai componenti del Consiglio direttivo dell'Ordine, previa espressione di parere favorevole della Federazione Nazionale degli Ordini TSRM e PSTRP, nonché del Ministero della Salute.

2. Il presente regolamento entra in vigore decorsi 60 giorni dalla trasmissione agli Enti vigilanti di cui al comma 1 senza che siano stati rilevati vizi di legittimità