PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

(Vademecum operativo)

WHISTLEBLOWING

ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24

Versioni 2.0 aggiornata al 3 maggio 2025

Versione precedente 1.0 de115-12-2024

INDICE:

1 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

1.1 PREMESSA NORMATIVA

1.2 FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

1.3 DEFINIZIONI

1.4 RIFERIMENTI NORMATIVI

2 I SOGGETTI COINVOLTI

2.1 I SOGGETTI LEGITTIMATI A PRESENTARE LE SEGNALAZIONI

2.2 I SOGGETTI BENEFICIARI DELLE TUTELE

2.3 IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

3 LE SEGNALAZIONI

3.1 LE SEGNALAZIONI AMMISSIBILI

3.2 SEGNALAZIONI ANONIME

3.3 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

4 CANALE DELLA SEGNALAZIONE

4.1 IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

4.2 IL RICEVIMENTO FUORI CANALE

5 PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

5.1 RICEZIONE E PROTOCOLLAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

5.2 VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

5.3 ISTRUTTORIA DELLA SEGNALAZIONE

5.4 COMUNICAZIONE DELL'ESITO

6 TUTELA DEI DATI PERSONALI E OBBLIGO DI RISERVATEZZA

6.1 INFORMATIVA PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

6.2 LA CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

6.3 IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E ANONIMATO

6.4 LE MISURE DI PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALANTE

6.5 LA TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALATO

7 LA SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

7.1 SEGNALAZIONE ESTERNA

7.2 DIVULGAZIONE PUBBLICA

8 LE SANZIONI.....

9 COMUNICAZIONE DELLA PROCEDURA, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE.....

1 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

1.1 Premessa normativa

Il whistleblowing è uno strumento attraverso il quale un soggetto dipendente e collaboratore di una organizzazione, pubblica o privata, ha la possibilità di segnalare a specifici individui, o organismi, una violazione, un reato o un illecito, commesso da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

A tal fine, il 26 novembre 2019 l'Unione Europea ha pubblicato la "EU Whistleblower Protection Directive".

La Direttiva UE 1937/2019 ha previsto la protezione dei whistleblower (il "Segnalante") all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali, tenendo conto che coloro che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione.

In data 15.03.2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D. Lgs. 10 marzo 2023, n°24, recante "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."

In Italia, sino all'emanazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, l'obbligo di istituire un sistema di whistleblowing che consentisse al segnalante di denunciare violazioni era previsto nel settore pubblico (introdotto dall'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012) e, nel settore privato (introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n.179 che ha integrato l'art.6 del D. Lgs.231/2001) esclusivamente (i) per le società dotate di modello organizzativo ai sensi del D. Lgs.231/01, (ii) e per le società soggette al Testo Unico Bancario, al Testo Unico della Finanza, alla normativa antiriciclaggio e al codice delle assicurazioni private.

Con il Decreto Legislativo n. 24/2023 l'istituto del whistleblowing è stato esteso a tutti i soggetti pubblici, a soggetti del settore privato con una media di almeno 50 lavoratori nell'ultimo anno, a soggetti del settore privato con una media inferiore a 50 lavoratori nell'ultimo anno se operanti in determinati settori e a soggetti privati dotati di modello organizzativo ex D. Lgs. n. 231/01, anche se con un numero di dipendenti al di sotto delle 50 unità.

Tale Decreto abroga espressamente le previsioni di cui all'art. 54−bis del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e all'art. 6, commi 2−ter e 2−quater del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231 e modifica l'art. 6 comma 2−bis del d. lgs. 8 giugno 2011, n. 231.

Il Decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del segnalante; in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel Decreto.

Lo scopo del whistleblowing è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, endendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti. La gestione

virtuosa del whistleblowing contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

1.2 Finalità e ambito di applicazione

La presente procedura si applica alla Casa di Cura Madonna del Rimedio S.p.A. (per brevità, d'ora in avanti, denominata anche "Società" o "Casa di Cura") e ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") di "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", che disciplina la protezione delle persone che segnalano 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 siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In tale prospettiva, lo scopo della presente procedura è quello di:

a) garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, nonché il divieto di ritorsione nel rapporto di lavoro;

b) fornire al segnalante chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, al contenuto, al destinatario e alle modalità di trasmissione della segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento;

c) regolamentare il processo di gestione della segnalazione da parte del destinatario della segnalazione stessa;

d) fornire al segnalante indicazioni operative in merito alle condizioni per effettuare una segnalazione esterna.

Il sistema di segnalazione qui regolato è, altresì, conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

1.3 Definizioni

- violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 6 del Decreto;
- informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- divulgazione pubblica/divulgare pubblicamente: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- gestore del canale di segnalazione interna: il/i soggetto/i incaricati da Casa di Cura Madonna del Rimedio S.p.A. con espressa nomina per la gestione delle segnalazioni;
- segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- segnalato: qualsiasi soggetto a cui sono riferiti o riferibili i fatti oggetto di una segnalazione;
- facilitatore: una persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

- contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- persona coinvolta o segnalato: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- ritorsione: 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 al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- Società: Casa di cura Madonna del rimedio s.r.l.;
- riscontro: comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

1.4 Riferimenti normativi

La presente procedura è definita sulla base dei seguenti riferimenti normativi:

- Direttiva UE 2019/1937 del Paramento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Decreto Legislativo n. 24/2023 di attuazione della Direttiva UE 2019/1937 (qui di seguito, per brevità, semplicemente "Decreto");
- Decreto Legislativo n. 231/2001, recante la "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";
- Regolamento Europeo 2016/679 per la protezione dei dati personali (GDPR) e il Decreto Legislativo n. 196/03.

2 I SOGGETTI COINVOLTI

2.1 I soggetti legittimati a presentare le segnalazioni

Per quanto d'interesse ai fini della presente procedura aziendale, i soggetti che possono effettuare la segnalazione sono:

- i lavoratori subordinati della Società;
- i lavoratori autonomi e i collaboratori della Società;
- i lavoratori o i collaboratori dei fornitori della Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano state esercitate in via di mero fatto.

La segnalazione può essere effettuata:

- in costanza del rapporto di lavoro;
- anche se il rapporto di lavoro non è iniziato (quindi anche dai candidati);
- durante il periodo di prova;
- dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite in corso di rapporto.

2.2 I soggetti beneficiari delle tutele

Le suddette misure di protezione sono riconosciute altresì nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale":

a) facilitatori, ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata,

b) persone del medesimo contesto lavorativo del 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;

c) colleghi di lavoro del 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;

d) enti di proprietà del 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.

2.3 11 Gestore delle segnalazioni

La normativa prevede che venga individuato formalmente il soggetto gestore delle segnalazioni e che tale soggetto debba essere dotato di autonomia, ovverossia:

- di imparzialità: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- di indipendenza: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

Dopo una prima fase sperimentale, la Casa di Cura si è orientata verso un soggetto qualificato esterno all'organizzazione aziendale

In ossequio a tale ruolo, il Gestore delle segnalazioni è tenuto a svolgere i seguenti compiti:

1)verificare che il sistema di gestione delle segnalazioni di violazioni sia concepito e dotato di risorse per assicurare una valutazione completa delle segnalazioni;

2)garantire che le funzioni di indagine e protezione siano svolte secondo i requisiti di indipendenza;

3)fornire consulenza e orientamento sul sistema di gestione delle segnalazioni e sulle problematiche relative alla segnalazione delle violazioni;

4)riferire, su base pianificata, sull'andamento del sistema di gestione delle segnalazioni all'organo amministrativo. Il ruolo di Gestore delle segnalazioni ha nello specifico i seguenti compiti:

5)ricevere la segnalazione e rilasciare al segnalante dell'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa, in linea con i requisiti normativi;

6)verificare preliminare dei i presupposti soggettivi e oggettivi per effettuare una segnalazione interna, definendo la procedibilità della segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo e oggettivo della normativa;

7)Valutare l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing, sulla base dei seguenti elementi:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizionedei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

8) supportare il coordinamento dell'istruttoria e all'accertamento della segnalazione attraverso verifiche, analisi e valutazione specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati. Tale attività potrà essere eseguita:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della

documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento/audizione di altre strutture aziendali;
- coinvolgimento di soggetti specializzati esterni (es. specialisti informatici, giuristi, etc.) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste. La necessità di coinvolgere figure specializzate esterne in funzione del tema specifico sarà segnalata dal Gestore delle segnalazioni al Titolare, per conseguente gestione.

Una volta completata l'attività di accertamento, il Gestore potrà:

- In caso di infondatezza, archiviare la segnalazione;
- In caso contrario, dichiarare la fondatezza della segnalazione indirizzando il tema agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il Management aziendale, Il Consiglio di Amministrazione, etc.);

Ciò, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

3 LE SEGNALAZIONI

3.1 Le segnalazioni ammissibili

Possono essere oggetto di segnalazione le seguenti violazioni:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, nonché condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 2), 3), 4) e 5);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: salute pubblica, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, appalti pubblici; tutela dell'ambiente; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; protezione dei consumatori;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e consistenti in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società.

Non vengono gestite segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni diverse da quelle sopra descritte e relative a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

3.2 Segnalazioni anonime

La Società potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti

determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

La segnalazione anonima, ossia priva di elementi che consentano di identificare il suo autore, sarà trattata alla stregua di una segnalazione interna ordinaria e parimenti gestita secondo quanto previsto dalla presente Procedura. Peraltro, in considerazione delle misure implementate a tutela del segnalante, la Società incoraggia l'inserimento dei dati del segnalante medesimo al fine di agevolare le indagini.

3.3 Il contenuto della segnalazione

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile. Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

In definitiva, sebbene il contenuto della segnalazione sia libero, esso, al fine di consentire le indagini, deve riportare inserire i seguenti elementi:

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

La segnalazione può avere ad oggetto anche informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate o attività illecite non ancora compiute, ma che il segnalante ritiene ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

La segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamene ascritti. Laddove, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, il segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

4 CANALE DELLA SEGNALAZIONE

4.1 Il canale di segnalazione interno/aziendale

Le segnalazioni possono essere inoltrate tramite i seguenti canali:

In forma scritta:

- Provvisoriamente, in attesa di attivare e sperimentare una piattaforma digitale specifica per le segnalazioni, è stata prevista

la possibilità di inviare la segnalazione a mezzo di raccomandata a/r all'indirizzo del Gestore delle segnalazioni (soggetto interno) con domicilio eletto presso la sede operativa della Casa di Cura Gepos, sita in via Roma, 29, 82037 Telese Terme (BN).

In tal caso, al fine di garantire la riservatezza ed evitare un uso non adeguato dei dati, la segnalazione deve essere contenuta in doppia busta di cui la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste devono essere inserite in una terza busta recante l'indirizzo e la specifica intestazione al Gestore interno della segnalazione.

Dal corrente mese di maggio 2025, da qui l'aggiornamento alla data corrente della presente procedura, è stata attivata una apposita piattaforma digitale, raggiungibile tramite sito web della Societàbasata sulla cifratura all'origine della segnalazione, che garantirà l'integrità e la non violabilità del contenuto, consentendone al contempo l'accesso al solo gestore della segnalazione.

La piattaforma digitale prescelta è di fascia primaria in termini di misure di sicurezza e di tutela della privacy del segnalante.

Per via orale:

- Chiamata telefonica diretta al Gestore delle segnalazioni al seguente recapito telefonico 3467351766, disponibile nella

seguente fascia oraria 9-13 dal lunedì al venerdì.

Si dà atto che non essendo previsto uno strumento di registrazione, il ricevente avrà l'obbligo di redigere un resoconto dettagliato della medesima e quindi procedere a farlo sottoscrivere al segnalante al quale verrà poi consegnata copia del resoconto.

4.2 Il ricevimento fuori canale

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal gestore della segnalazione deve essere trasmessa, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al gestore, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

5 PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il procedimento di gestione delle segnalazioni interne si compone di 4 fasi:

1. ricezione e protocollazione della segnalazione;
2. valutazione preliminare della segnalazione;
3. fase istruttoria;
4. fase di comunicazione dell'esito dell'istruttoria.

5.1 Ricezione e protocollazione della segnalazione

Il procedimento di gestione delle segnalazioni è avviato a seguito della ricezione della segnalazione.

Una volta inviata la segnalazione, il gestore procede:

- alla protocollazione della segnalazione su registro riservato alle segnalazioni, attribuendo un codice univoco progressivo, registrando la data e l'ora di ricezione;
- una volta visualizzata la segnalazione, alla notifica di presa in carico al segnalante.

5.2 Valutazione preliminare della segnalazione della segnalazione

Il gestore della segnalazione effettua una valutazione preliminare sulla segnalazione ricevuta, al fine di verificare se la segnalazione rientri tra quelle che possono essere gestite, secondo quanto previsto dalla procedura.

Nel caso in cui il gestore riceva una segnalazione "non gestibile" deve essere dato opportuno riscontro al segnalante. 5.3 Istruttoria della segnalazione

Nel caso in cui il gestore riceva una segnalazione "gestibile", deve essere avviata l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate.

Durante la fase istruttoria, il gestore della segnalazione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di specifiche consulenze esterne. Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiscono la massima tempestiva collaborazione e sono tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità a cui è tenuto il gestore delle segnalazioni.

Non possono fare parte del gruppo di lavoro i dipendenti che svolgono funzioni di supporto nell'ambito della gestione dei procedimenti disciplinari, né dipendenti o soggetti che sono o potrebbero essere coinvolti, seppure indirettamente, dalla violazione oggetto della segnalazione.

In capo al gestore della segnalazione e a ciascun componente del gruppo di lavoro grava l'obbligo di assoluta riservatezza sull'identità del segnalante.

Il gestore della segnalazione e i componenti del gruppo di lavoro devono astenersi in caso di conflitto di interessi, anche solo apparente o potenziale, e sono contestualmente tenuti a segnalare tale conflitto all'Organo Amministrativo.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica è valutata di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace

in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Il gestore della segnalazione provvede alla verbalizzazione delle attività di verifica condotte. Tale documentazione verrà conservata a cura del gestore stesso in luogo sicuro.

Durante la fase istruttoria, il gestore della segnalazione mantiene le interlocuzioni con il segnalante e richiede a quest'ultimo eventuali integrazioni, se necessarie.

Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni al gestore della segnalazione sullo stato di avanzamento del procedimento mediante l'invio di apposita richiesta.

Il gestore della segnalazione, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive (es., indagini penali in corso e corrispondenti obblighi disegreto), risponde alla richiesta di informazioni entro il termine di 5 (cinque) giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione, il gestore della segnalazione fornisce riscontro al segnalante.

Il termine massimo per la conclusione del procedimento è fissato in 160 (centosessanta) giorni dalla data del ricevimento della segnalazione oppure, se non è stato inviato alcun avviso al segnalante, 160 (centosessanta) giorni dalla scadenza del termine di 7 giorni dall'effettuazione della segnalazione

5.4 Comunicazione dell'esito

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti infondata, si procederà all'archiviazione. A conclusione degli accertamenti, il gestore delle segnalazioni informa il segnalante dell'esito degli stessi.

In relazione alle segnalazioni non infondate, il gestore delle segnalazioni formula le raccomandazioni ritenute opportune, ivi compresa l'adozione di provvedimenti disciplinari o la proposta di denuncia all'Autorità Giudiziaria, l'identificazione di eventuali misure di protezione ritenute necessarie e la proposta di azioni volte a colmare eventuali lacune organizzative o di controllo.

Gli esiti delle proprie verifiche, tutte le osservazioni, valutazioni e decisioni del gestore delle segnalazioni, le eventuali raccomandazioni e proposte di provvedimenti disciplinari sono in tutti i casi formalizzati per iscritto in una apposita relazione comunicata:

- al responsabile dell'unità organizzativa dell'autore della violazione accertata per i provvedimenti di competenza;
- all'Organo Amministrativo, nel caso in cui siano emersi profili di competenza.

Le competenti funzioni aziendali attuano tali raccomandazioni e azioni correttive.

La comunicazione dell'esito dell'istruttoria deve avvenire, di norma, entro il termine della conclusione del procedimento.

6 TUTELA DEI DATI PERSONALI E OBBLIGO DI RISERVATEZZA

6.1 Informativa per il trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali viene effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, 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, vengono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e gestione delle segnalazioni sono effettuati nel rispetto dei princìpi di cui agli articoli 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del D. Lgs. 18 maggio 2018, n. 51, fornendo idonee informazioni al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento o dell'articolo 11 del predettodecreto legislativo, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2−undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

A tal proposito, si dà atto che la Casa di Cura ha predisposto una specifica Informativa per l'Interessato ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51, allegata alla presente procedura unitamente all'informativa generale in materia di whistleblowing e comunque consultabile con le stesse modalità indicate per i predetti documenti.

6.2 La conservazione della documentazione

La segnalazione e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e) del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Quando, su richiesta del segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il gestore della segnalazione, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante redazione di verbale. In caso di verbale, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

6.3 Identità del segnalante e anonimato

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2–quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

- 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 del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.È dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al precedente paragrafo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità del segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

~~La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli~~ articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

6.4 Le misure di protezione del soggetto segnalante

I. Condizione per la protezione

Le misure di protezione previste dalla legge si applicano solo nel caso in cui, al momento della segnalazione, il soggetto segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al paragrafo 6 della presente procedura.

II. La riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante e degli altri soggetti, a diverso titolo, legati alla segnalazione, è tutelata in tutte le fasi della procedura. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione riguarda tutte le persone che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della segnalazione.

Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre direzioni, organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, il gestore della segnalazione inoltra solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

La riservatezza del segnalante può NON essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile nei confronti del segnalante, anche con sentenza di primo grado, una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria, ovvero una responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tale caso la Società si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.

III. Il divieto di ritorsione

Il segnalante e gli altri soggetti indicati al punto IV) del presente paragrafo non possono subire alcuna ritorsione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione o divulgazione o denuncia. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione o alla divulgazione o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria dal segnalante, se quest'ultimo dimostra di aver effettuato, ai sensi del Decreto, una segnalazione o una divulgazione pubblica o una denuncia e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione o divulgazione.

Di seguito sono indicate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- 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 merito negative 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 lavoratore avesse una legittima aspettativa 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, compresela perd
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

ola conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
o l'annullamento di una licenza o di un permesso;
ola richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione deve dare notizia circostanziata della discriminazione al gestore della segnalazione, che valuta la sussistenza degli elementi per informare di quanto accaduto l'Organo Amministrativo affinché adotti tutte le iniziative necessarie ed opportune.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere comunicata all'ANAC.

IV. Le limitazioni alla responsabilità

Non è punibile chi, attraverso la propria segnalazione:

- riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso dal segreto professionale, forense o medico, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- riveli o diffonda informazioni che offendono la reputazione del segnalato quando:
  a) al momento della rivelazione o diffusione vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o la diffusione delle informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
  b) la segnalazione è stata effettuata alle condizioni previste dal Decreto.

Resta impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

In particolare, le tutele a favore del segnalante 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 ovvero nell'ipotesi di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare.

È ugualmente fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

V. Le misure di sostegno

Presso ANAC è possibile per il segnalante ottenere un elenco di enti del terzo settore adibiti a fornire al medesimo supporto, consulenza ed informazioni, a titolo interamente gratuito.

6.5 La tutela del soggetto segnalato

La Società richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e vieta atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno.

Il segnalato non può essere sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Nella trattazione e gestione delle segnalazioni devono essere adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

I dati relativi ai soggetti segnalati sono comunque tutelati dalla disciplina in materia dei dati personali.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

Il segnalato può essere sentito, ovvero, su richiesta, è sentito, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongano l'obbligo di comunicazione del nominativo del soggetto segnalato (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria o contabile).

7 LA SEGNALAZIONE ESTERNA e DIVULGAZIONE PUBBLICA

7.1 Segnalazione esterna

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- **a)** il canale di segnalazione interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- **b)** il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- **c)** il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- **d)** il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In ottemperanza all'art. 7 del Decreto l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un apposito canale di segnalazione esterna.

Le informazioni e istruzioni rilevanti in merito alle segnalazioni esterne gestite da ANAC sono reperibili sul sito di ANAC all'indirizzo: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso da ANAC deve essere trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

7.2 Divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna con le modalità previste dal Decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti dal Decreto in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
b) il 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.

Sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:

a) il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o "in mala fede";
b) il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante;
c) i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni;
d) i soggetti che attuano eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché i soggetti che attuano ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura;
e) il gestore della segnalazione interna nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
f) i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante.

COMUNICAZIONE DELLA PROCEDURA, FORMAZIONE E' SENSIBILIZZAZIONE

La presente procedura, in uno all'informativa generale e quella specifica in materia di privacy, è presente nella sul sito web aziendale https://www.gepos.it/ alla sezione: Trasparenza

I suddetti documenti sono altresì richiamati nell'ambito dell'informativa resa a dipendenti e collaboratori all'atto dell'instaurazione dei rapporti di lavoro/collaborazione nonché nelle lettere di assunzione e nei contratti di collaborazione sottoscritti a tal fine.

Si dà atto infine che la suddetta Procedura, nella versione aggiornata alla data corrente, è stata trasmessa alle Organizzazioni sindacali territoriali (firmatarie a livello nazionale del C.C.N.L. applicato e vigente e, per le quali, risultano ad oggi dipendenti aderenti) e potrà essere ulteriormente integrata o modificata alla luce delle indicazioni che da queste dovessero pervenire.

In generale, la presente procedura, e di conseguenza l'informativa generale, potranno essere oggetto di revisione periodica anche alla luce delle evoluzioni normative e delle indicazioni che dovessero pervenire dagli stessi Dipendenti/Collaboratori e dalle Organizzazioni sindacali territoriali.

Allo scolpo di facilitare la verifica di eventuali cambiamenti, l'informativa e la Procedura in parola conterranno 'indicazione della data di aggiornamento. La Casa di Cura intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione sulle finalità perseguite dalla norma in materia di Whistleblowing, sul sistema di gestione delle segnalazioni così some implementato in aderenza alle previsioni normative, sui relativi diritti e obblighi degli attori coinvolti, sulle conseguenze per eventuali abusi, nonché sui risultati scaturenti dall'attuazione della norma.

Data aggiornamento 22/04/2025