

ATTO ORGANIZZATIVO INTERNO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

WHISTLEBLOWING DI CUI AL D.LGS. N.24/2023

INDICE

- 0 PREMESSA
1. FONTI
2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
3. PERSONE LEGITTIMATE A SEGNALARE VIOLAZIONI
4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE
5. MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA
6. GARANZIA DI RISERVATEZZA
7. VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE
8. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA
9. DIVULGAZIONE PUBBLICA
10. CONSEGUENZE DA MISURE RITORSIVE
11. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE
12. COMUNICAZIONE E MONITORAGGIO
13. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI
14. REVISIONE DELL'ATTO ORGANIZZATIVO

0. PREMESSA

Centro SA.NA. Servizi Sanitari Privati S.r.l. è fermamente impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

Il presente Protocollo sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro sano, caratterizzato da senso di appartenenza e legalità, tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- dare attuazione alla vigente normativa in materia di whistleblowing.

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, il presente Protocollo individua linee di condotta operative tese a tutelare la persona che segnala eventuali condotte illecite di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

1. FONTI

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300; Legge 30 novembre 2017 n. 179; Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. whistleblower o whistleblowing)
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 – 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. (Decreto Whistleblowing).

Tale decreto abroga alcune disposizioni del D.lgs. n. 231/2001 e della Legge n. 179/2017 e raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia nel settore pubblico che in quello privato.

2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o anche irregolarità rispetto alle procedure adottate, consumati o tentati da dipendenti o apicali aziendali a danno dell'integrità aziendale. Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possano costituire l'oggetto del whistleblowing.

Si può, tuttavia, affermare che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti previsti dal Modello 231, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di

ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti/condotte che costituiscono violazione del Codice Etico aziendale idonei a esporre la compagine aziendale ad un rischio-reato oppure ad un danno di immagine.

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità aziendale e che consistono in: 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi dello stesso; 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società); 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può avere ad oggetto anche: 1) le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate; 2) attività non ancora compiute, ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

Le disposizioni del decreto whistleblowing non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni, o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti di lavoro.

3. PERSONE LEGITTIMATE A SEGNALARE VIOLAZIONI

Possono effettuare segnalazioni:

- i dipendenti, anche in prova, gli ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro) nonché i lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso Centro SA.NA. Servizi Sanitari Privati S.r.l.;
- i candidati (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione);
- i tirocinanti e i volontari, anche non retribuiti;
- i fornitori di beni e servizi e i consulenti;
- i soci;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di fatto).

4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Ufficio Amministrazione (che è il Gestore del canale delle segnalazioni interne) di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In caso, di eventuali conflitti di interesse, ovvero nelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, il segnalato o comunque sia una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione sarà indirizzata alla Direzione Aziendale.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, vengono prese in considerazione purché anch'esse adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, altrimenti vengono archiviate e, quindi, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti.

E' vietato l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Il sistema sanzionatorio adottato da Centro SANA. Servizi Sanitari Privati S.r.l. nell'ambito del Modello di organizzazione e gestione di cui al D.L.vo n. 231/01, sanziona l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Allo stesso modo, il protocollo posto in essere tutela la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell'istituto; onde nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni, che determinino condizioni di lavoro inaccettabili. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'OdV, il quale, a sua

volta, riporterà al Consiglio di Amministrazione a cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, ripristinare le normali condizioni di lavoro. Chiunque segnali agli organi interni preposti, o all'ANAC, sussistendone le condizioni di cui in appresso, o denunci 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 nei confronti del segnalante può essere comunicata all'ANAC dall'interessato o, eventualmente, dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ove presenti nell'organizzazione nella quale le stesse sono state poste in essere. La violazione delle disposizioni di legge determina l'applicazione di sanzioni, nonché le ulteriori sanzioni previste ex lege per la condotta illecita posta in essere.

5. MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Le modalità di segnalazione ammesse sono:

- In forma scritta:
 - Mediante raccomandata a.r. indirizzata espressamente all'Ufficio Amministrazione.
- In forma orale:
 - Mediante un incontro diretto con l'Ufficio Amministrazione, fissato entro un termine ragionevole su richiesta della persona segnalante. In tal caso, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante verbale. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro e apporvi la propria sottoscrizione.

Qualora, per necessità di istruttoria, il gestore del canale di segnalazione interno debba trasmettere il contenuto della segnalazione, non potrà in nessun caso rivelare: l'identità del segnalante (se dichiarata); elementi che consentano, anche indirettamente, di risalire all'identità del segnalante. Si ricorda che la tutela del segnalante non può essere garantita qualora sia accertata l'infondatezza e il carattere diffamatorio della segnalazione, configurando in tal modo un comportamento doloso del segnalante.

6. GARANZIA DI RISERVATEZZA

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

I dati forniti saranno, quindi, trattati nell'ambito e nel rispetto delle policy aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente al fine di esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario (o dei soggetti destinatari), previa adozione delle misure funzionali al rispetto del principio di minimizzazione del trattamento) dei dati medesimi ed, eventualmente, di condividerli con le funzioni aziendali deputate ad attuare le misure di prevenzione, inclusi eventuali provvedimenti disciplinari. I dati in questione non sono altrimenti ostensibili. La violazione degli obblighi di

riservatezza dell'identità del segnalante, salvo suo consenso espresso ai sensi dell'art. 12 D.L.vo n. 24/2023, comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni alla Società dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente necessaria alla difesa del segnalato.

L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.

I dati forniti in favore di chi dovesse esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003 e di cui agli artt. da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679, non potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al segnalante.

7. VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE

L'Ufficio Amministrazione, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, rilascia avviso di ricevimento della segnalazione.

Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione fornisce riscontro al segnalante.

A ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno all'interno del Registro delle segnalazioni delle violazioni (whistleblowing) (mod. 25).

Le attività istruttorie, volte ad accertare la fondatezza o meno dei fatti segnalati, sono svolte dall'Ufficio Amministrazione.

Nel rispetto della riservatezza delle generalità del segnalante e di tutti i riferimenti che consentano di risalire, anche indirettamente, alla sua identità e garantendo l'imparzialità, l'Ufficio Amministrazione deve effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (es. Collegio sindacale).

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

L'Ufficio Amministrazione potrà comunicare al segnalante, in modo sintetico e tempestivo, le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione.

Qualora l'Ufficio Amministrazione non ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento, provvederà a darne comunicazione all'autore della stessa con l'indicazione dei motivi.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, il Consiglio di Amministrazione o il diverso organo competente provvederà, alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito, a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) comunicare l'esito al Responsabile dell'Area di riferimento dell'autore della violazione, affinché attui i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

In ogni caso, della segnalazione e del risultato dell'attività istruttoria dovrà esserne data notizia all'ODV nell'ambito del sistema dei flussi informativi.

La segnalazione sarà senz'altro archiviata dall' Ufficio Amministrazione nelle seguenti ipotesi:

- mancanza di interesse all'integrità aziendale o di interesse pubblico;
- incompetenza del soggetto destinatario della stessa;
- infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio delle vigilanze di competenza da parte del soggetto destinatario della stessa;
- contenuto generico della segnalazione che non consenta la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

8. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

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

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona 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) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate attraverso piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, telefono, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontri diretti.

9. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante che effettui una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal D.L.vo n. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 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.

Le violazioni del D.Lgs. 231/01 o le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi dello stesso devono essere oggetto unicamente di segnalazione tramite gli appositi canali interni, salvo la sussistenza delle condizioni di cui ai punti 8 (lett. a-d) e 9 (lett.a-c).

10. CONSEGUENZE DA MISURE RITORSIVE

Le persone segnalanti che lamentino di aver subito una ritorsione in conseguenza della segnalazione possono informare l'ANAC che informa, a sua volta, l'Ispettorato nazionale del lavoro per gli eventuali provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e il lavoratore ingiustamente licenziato ha diritto di essere reintegrato.

Si considerano atti ritorsivi, ad esempio:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento di 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 merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

- i danni reputazionali i pregiudizi economici o finanziari; etc.

L'ANAC, ai sensi dell'art. 21 del D.L.vo n. 24/2023, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.L.vo n. 24/2023;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

11. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il presente Protocollo lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al D.L.vo n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela del segnalante non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

12. COMUNICAZIONE E MONITORAGGIO

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la Matrice di Rischio 231 e il Piano anticorruzione, qualora adottato.

13. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo che particolari situazioni o condizioni ne autorizzino un trattamento ulteriore (ad es. controversia giudiziaria).

14. REVISIONE DELL'ATTO ORGANIZZATIVO

Il presente atto organizzativo potrà essere oggetto di revisione in relazione a sopravvenuti interventi normativi o regolamentari ovvero a seguito di segnalazioni, contributi, suggerimenti pervenuti dagli stakeholder.