

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING (D. LGS. 24/2023)

Premessa

Al fine di adempiere a quanto previsto dal D. Lgs 24/2023 l'**Istituto Salus Mangialavori Srl** ha adottato la presente procedura per comunicare a tutti i soggetti interessati di aver predisposto una sistema che consente di raccogliere le segnalazioni in forma "riservata" relative a violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che possono ledere l'interesse pubblico o l'integrità della Società, a condotte illecite rilevanti ai fini del D. Lgs 231/2001 o a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231.

L'**Istituto Salus Mangialavori Srl** ha individuato quale soggetto deputato a ricevere ed a gestire le segnalazioni whistleblowing l'Organismo di Vigilanza (OdV) in quanto presenta le caratteristiche di indipendenza, imparzialità, equità ed autonomia necessarie allo svolgimento di tale funzione.

La finalità a cui si ispira la seguente procedura è:

- Individuare i soggetti che possono effettuare le segnalazioni
- Definire gli illeciti da segnalare
- Identificare i canali di segnalazione
- Stabilire le modalità di gestione della segnalazione
- Fissare le forme di tutela a garanzia del segnalante

Riferimenti normativi

- 📖 Decreto Legislativo n. 231 del 08/06/2001 – "Disciplina della Responsabilità Amministrativa";
- 📖 Direttiva UE 2019/1937 – "Protezione delle persone che segnalano violazioni";
- 📖 Decreto Legislativo n. 24 del 10/03/2023 – "Decreto Whistleblowing";
- 📖 Delibera 311 del 12 luglio 2023 – "Linee guida ANAC".

Destinatari

Possono effettuare una segnalazione i seguenti **soggetti interni**:

- Dipendenti a tempo determinato ed indeterminato
- Ex dipendenti
- Soggetti in prova o in fase di colloquio
- Tirocinanti e volontari anche non retribuiti
- Amministratori, azionisti, membri del CdA

Possono effettuare una segnalazione i seguenti **soggetti esterni**:

- Collaboratori
- Liberi professionisti e consulenti
- Fornitori di beni e servizi
- Pazienti

Oggetto della Segnalazione

Può costituire oggetto di segnalazione:

- comportamenti attuati in violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del codice etico nonché di regolamenti, direttive, politiche e procedure interne all'**Istituto Salus Mangialavori Srl**;

- comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- comportamenti illeciti derivanti da norme dell'Unione o nazionali in materia di: appalti pubblici, servizi prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (ad es. in materia di IVA o doganale);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione (ad es. in materia di concorrenza);

Il segnalante dovrà riferire solo gli elementi utili per consentire le necessarie valutazioni e verifiche.

A tal fine, si suggerisce di inserire nella segnalazione la descrizione chiara e completa di:

- un evento o fatto segnalato
- circostanza di tempo e luogo (se note) in cui si è verificato
- ogni altra informazione che possa fornire dettagli utili alla segnalazione
- qualsiasi documento a supporto dell'evento o del fatto denunciato.

Si ricorda che non fornire informazioni sufficienti può comportare ritardi nel processo di valutazione della segnalazione.

Si suggerisce, in ottemperanza al principio di minimizzazione del dato, di evitare di fornire particolari sulla vita privata dei soggetti oggetto di segnalazione o comunque coinvolti, se non strettamente necessario e rilevante ai fini di quanto segnalato.

La presente procedura e le tutele previste dal D.lgs. 24/2023 non si applicano a:

- ✓ contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante 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;
- ✓ rivendicazioni aventi finalità diffamatorie o calunniose o aventi toni ingiuriosi, giudizi morali o di natura discriminatoria.

Modalità di Segnalazione

Il canale messo a disposizione dall'**Istituto Salus Mangialavori Srl** per effettuare la segnalazione è rivolgendosi al Gestore della Segnalazione individuato nell'Organismo di Vigilanza alla seguente mail: odv.salusmangialavori@gmail.com.

Il segnalante può scegliere se utilizzare la forma scritta, compilando il modulo reso disponibile sul sito del Centro o orale, chiedendo un incontro diretto al Gestore che verrà fissato entro un termine ragionevole (7gg).

A corredo della segnalazione è importante produrre adeguata documentazione a supporto di quanto segnalato.

Iter procedurale

Entro il termine di 7 giorni dalla data di ricezione il Gestore rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione.

Il Gestore effettua una **valutazione preventiva** sulla segnalazione al fine di verificare se sono presenti tutti i requisiti per poter accordare al segnalante le tutele previste dal Decreto e se è possibile avviare l'istruttoria. In particolare se:

- il segnalante è tra quei soggetti richiamati dall'art. 3 del Decreto;
- l'oggetto della segnalazione rientra nelle violazioni richiamate dall'art. 2 ed è, quindi di competenza del "Gestore" e non è tra le esclusioni espressamente disciplinate dall'art.1 c. 2 del Decreto;
- è manifestatamente assente la lesione dell'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- è manifestatamente infondata la segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- la segnalazione di illecito ha un contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero è corredata da documentazione non appropriata o non pertinente o vi è una carenza di dati che costituiscono elementi essenziali per la segnalazione di illeciti;
- vi è produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- vi è mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni.

Il Gestore può richiedere informazioni integrative, se non sufficienti a poter valutare la segnalazione, completata la valutazione preliminare il Gestore comunicherà al segnalante:

- l'archiviazione della segnalazione con motivazione espressa;
- l'idoneità della segnalazione e l'avvio dell'istruttoria.

Nel corso dell'istruttoria il gestore mantiene un'interlocuzione con il segnalante anche per richiedere ulteriori approfondimenti e/o informazioni aggiuntive, tenendo traccia dell'attività svolta e fornendo informazioni, anche d'ufficio, sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali. Nel caso in cui sia necessario comunicare i dati personali del Segnalante a terzi (consulenti appositamente incaricati per gestire l'istruttoria o parte di essa, responsabili di funzione aziendali es. Responsabile Risorse Umane, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, ecc), il Gestore chiederà esplicito consenso alla comunicazione a terzi, motivando la richiesta ed esplicitando i soggetti a cui i dati del segnalante ed il contenuto della segnalazione verranno comunicati. Il consenso o il diniego del Segnalante rimarranno tracciati nella piattaforma.

All'esito dell'istruttoria il Gestore fornisce riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, illustrando gli esiti e le misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

Qualora la segnalazione risulti fondata l'OdV provvederà inoltre a:

- presentare denuncia all'Autorità competente (in ipotesi di reato);
- comunicare l'esito ai vertici aziendali;
- adottare gli eventuali provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessarie a tutela del Centro.

Raccomandazioni al segnalante

Coloro che vogliono presentare una segnalazione devono indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria

identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

Tale specificazione permette, nel caso in cui la segnalazione pervenga **erroneamente** ad un soggetto non competente oppure attraverso un canale diverso da quelli specificamente previsti dal decreto, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di whistleblowing (es. segnalazione in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing, chi la riceve, senza aprirla, deve trasmetterla tempestivamente al Gestore). In assenza della chiara indicazione, infatti, la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria.

Si rammenta, inoltre, che la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990, all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013 nonché all'accesso di cui all'art. 2-undecies co. 1 lett. f) del codice in materia di protezione dei dati personali.

Tutele riconosciute al segnalante

Il Capo III (artt 16 -22) del D.lgs 24/2023 prevede le misure di protezione avverso i comportamenti discriminatori e ritorsivi attuati nei confronti della persona segnalante.

In particolare, si indicano alcuni provvedimenti che potranno essere dichiarati nulli, se assunti in violazione dell'art. 17 del D.lgs 24/2023:

- 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, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi.

Qualora si verificasse l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni, l'art. 19 del D.lgs. 24/2023 prevede che tale circostanza possa essere comunicata all'ANAC che informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Sanzioni

Possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionali e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato se la segnalazione risulti fondata;
- nei confronti del Segnalante se ha effettuato la segnalazione in malafede;
- nei confronti dei Terzi se hanno agito in violazione dei principi di tutela previsti dalla presente procedura o hanno ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione;

- nei confronti di chiunque commetta ritorsioni o quando venga accertato che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni ritorsivi nei confronti delle persone segnalanti si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, è a carico di colui che li ha posti in essere (Datore di lavoro o soggetto da lui delegato).

Tempi di conservazione della documentazione

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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs. 24/2023 e nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati tranne nei casi in cui sia connesso un procedimento disciplinare o penale o comunque nei casi in cui risulti necessario conservarli oltre tale termine fino alla conclusione del procedimento giudiziario collegato.

Segnalazione esterna tramite ANAC

L'ANAC ha attivato canali di segnalazione che devono garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia la riservatezza:

- dell'identità della persona segnalante
- della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione

Il ricorso alla segnalazione esterna tramite canale ANAC è consentita solo a condizione che:

- non sia prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non sia attivo o, anche se attivato non sia conforme all'art. 4 del Decreto;
- la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante abbia 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;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.