Procedura Whistleblowing

per la segnalazione di illeciti e irregolarità

ex D. Lgs. 231/2001

REV.	*Data emissione*	*N° pag.*	*Causale preparazione modifica documento*	*Emissione*		*Verifica e approvazione*		*Verifica e approvazione*	
				Funz.	*Firma*	*Funz.*	*Firma*	*Funz.*	*Firma*
0	*17/12/2018*	*18*	*Prima emissione*	*RSQ*		*DS*		*DdC*	
1	*30/11/2021*	*18*	*Aggiornamento normativo*	*RSQ*		*DS*		*DdC*	
2	*16/12/2023*	*22*	*Aggiornamento a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 24/2023*	*RSQ*		*DS*		*DdC*	

Sommario

1. Contesto normativo e natura dell'istituto 3
2. Destinatari 4
3. Modalità di recepimento e formazione 5
4. Scopo e campo di applicazione 6
5. Le Segnalazioni 6
5.1 Oggetto della segnalazione 6
5.2 Contenuto della segnalazione 7
6. Canali dedicati alle segnalazioni 8
7. Tutela del segnalante 10
8. Attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione 12
9. Archiviazione della documentazione 14
10. Responsabilità del segnalante 14
11. Sistema sanzionatorio 15
12. Trattamento dei dati personali 15
13. Allegati: 16
14. All. 1 MODULO DI SEGNALAZIONE 17
15. ALLEGATO 1 ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
16. All. 2 Informativa Privacy sul trattamento dei dati forniti con il modulo per la segnalazione di presunte condotte illecite e irregolarità 19

1. Contesto normativo e natura dell'istituto

La presente procedura disciplina il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. Whistleblowing) di comportamenti illeciti o di irregolarità commessi nel contesto lavorativo della Società e che costituiscono violazione di leggi e regolamenti nonché del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 dalla medesima adottati. Essa costituisce parte integrante del Modello 231e come tale è approvata dal Consiglio di Amministrazione, così come ogni eventuale modifica e/o aggiornamento.

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, "*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"*.Obiettivo della richiamata Direttiva èdi disciplinare la protezione dei segnalanti all'interno dell'Unione, introducendo norme minime comuni di tutela, volte a uniformare le normative nazionali.

La disciplina del whistleblowing è stata introdotta per la prima volta in Italia con la legge del 6 novembre 2012, n. 190, c.d. Legge Severino, al fine di tutelare i dipendenti pubblici segnalatori di irregolarità all'interno del proprio ufficio. A tale norma ha poi fatto seguito la Legge n. 179 del 2017, che ha esteso al settore privato la normativa sulle segnalazioni.

Il D. Lgs. 24/2023, abrogando le previgenti disposizioni relative al whistleblowing, ha inteso rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità in materia di segnalazioni, oltre che prevenire la commissione di reati, raccogliendo 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 è derivata una disciplina organica ed uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower che, in questo modo, è maggiormente incentivato ad effettuare segnalazione di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto stesso. Per quanto non espressamente indicato dalla presente procedura, dunque, resta integralmente applicabile quanto in esso previsto.

La richiamata normativa prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nell'ambito lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- misure di protezione, ivi compreso il divieto di ritorsioni a tutela del segnalante nonché dei facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al segnalante;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni all'ente per la trasmissione di segnalazioni

che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (laddove ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nonché di effettuare divulgazioni pubbliche (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

2. Destinatari

Destinatari della presente procedura sono:

- i lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio o che svolgono prestazioni occasionali;
- i lavoratori autonomi (lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del c.c., ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 c.c.), ivi compresi i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. (ossia, rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato);
- i lavoratori o i collaboratori,che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi (es. fornitori);
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che svolgono la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone che rivestono all'interno della Società funzioni di amministrazione, gestione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023, la tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di

informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Nella nuova normativa, la tutela apprestata in via diretta per gli autori sopra indicati trova applicazione anche nei riguardi di altre figure, in particolare:

- il facilitatore (persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante ovvero di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante ovvero di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno con lui un rapporto abituale e corrente;
- gli 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 gli enti che operano nel suo medesimo contesto professionale.

3. Modalità di recepimento e formazione

La presente procedura è resa disponibile a tutti i destinatari mediante affissione cartacea nella bacheca aziendale e mediante pubblicazione sul sito internet aziendale.

Inoltre, la formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance aziendale.

Infine, nei contratti con i collaboratori e gli altri soggetti terzi (agenti, fornitori, consulenti e partners contrattuali), vengono inserite clausole relative all'adozione da parte del Centro Medico Polispecialistico Aditerm S.r.l. del Codice Etico, del MOG 231 e dei canali di whistleblowing, fornendo informazioni sulle modalità di utilizzo.

4. Scopo e campo di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative (quali, ad esempio, sottrazione della segnalazione al diritto d'accesso; divieto di discriminazione nei confronti del segnalante,ecc.).

La presente procedura ha, altresì, lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società.

5. Le Segnalazioni

5.1 Oggetto della segnalazione

In generale, le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il segnalatore abbia avuto conoscenza nel contesto lavorativo.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante e non basati su voci correnti.

Sono ricompresi nelle segnalazioni anche i fondati sospetti su violazioni già commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi o su condotte volte ad occultarle.

La segnalazione, invece, non può riguardare contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che non deve, infatti, utilizzare l'istituto per scopi meramente personali che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro e/o collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Sono, altresì, escluse dalle tutele del whistleblowing le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (ad es. le procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio ed alla relativa direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori) nonché le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato

pertinente dell'Unione europea.

Il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha individuato le seguenti "tassative" categorie di violazione che possono essere oggetto di segnalazione:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili e penali di qualsiasi natura, diversi dalle successive ipotesi;
2) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 (fattispecie concrete che integrano gli estremi dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti) e violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (quale, ad esempio, l'inosservanza dei princìpi di comportamento e dei presìdi di controllo in essi previsti), diversi dalle ipotesi di seguito annumerate;
3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali puntualmente catalogati nell'allegato al Decreto ovvero della legislazione interna che costituisce attuazione degli atti di diritto europeo indicati nell'allegato alla Direttiva, 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 lesivi degli interessi finanziari dell'Unione europea;
5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme euro-unitarie in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché di imposte sulle società;
6) qualsiasi condotta suscettibile di vanificare l'oggetto o la finalità delle disposizioni previste dagli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

5.2 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere:

a) circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti;
b) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante;
c) contenere tutte le informazioni necessarie per individuare in modo inequivocabile gli autori della condotta illecita.

Il segnalante deve, quindi, fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle opportune

verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, come previsto nell'apposito **modulo di segnalazione**, allegato alla presente procedura (All.1) e di cui è parte integrante, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica o posizione professionale; chiara e dettagliata descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- se conosciute, circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività), ovvero i soggetti che hanno concorso alla commissione dell'illecito;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione utile a riscontro della sussistenza dei fatti segnalati.

Sebbene siano preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono ammesse anche le segnalazioni anonime e cioè prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, purchè siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinati. Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o di contenuto palesemente diffamatorio.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

6. Canali dedicati alle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti.

La normativa di riferimento individua le seguenti tipologie di canali:

- canale interno;
- canale esterno (gestito da ANAC);
- divulgazioni pubbliche;
- denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower, in quanto in via prioritaria deve essere favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di particolari

condizioni, è possibile accedere agli altri canali, a partire dal canale esterno presso Anac e, solo qualora non si trovasse soddisfazione, agli altri canali previsti.

Lo Studio Medico Polispecialistico Aditerm S.r.l. ha messo a disposizione dei destinatari, per l'invio delle segnalazioni interne, canali idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonchè del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nello specifico, la Società ha disposto i seguenti canali alternativi di **segnalazione interna**: a) invio di comunicazione email, all'indirizzo di posta elettronica dedicato: ***whistleblowing.aditerm@gmail.com*** accessibile al solo OdV; b) invio di lettera cartacea, recante specifica dicitura all'esterno *"riservata personale per l'OdV"*, all'indirizzo di posta ordinaria: Studio Medico Polispecialistico Aditerm S.r.l. - Via Casilina, Km. 77,600- 03013 Ferentino (FR).

In aggiunta al canale interno, **il nuovo decreto ha introdotto l'inedita possibilità per i whistleblower di effettuare una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC),** per il tramite della piattaforma dedicata sul sito istituzionale, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- nello specifico contesto lavorativo del segnalante, non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna oppure questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme secondo i requisiti del Decreto;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto alcun séguito;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che, laddove effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace séguito ovvero potrebbe esporsi a un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione istituito dall'ANAC, al pari dei canali interni, deve essere idoneo ad assicurare, anche attraverso il ricorso alla crittografia, la riservatezza: (i) dell'identità della persona segnalante, (ii) della persona coinvolta, (iii) della persona comunque menzionata nella segnalazione, (iv) del contenuto della stessa e (v) della relativa documentazione.

Entrambe le segnalazioni (interne ed esterne) possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, ovvero in forma orale mediante telefono o messaggistica vocale ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Da ultimo, il Decreto 24/2023 ha disciplinato, in via sussidiaria, quale ulteriore modalità di

denuncia, la **divulgazione pubblica.** Divulgare pubblicamente vuol dire "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".

La divulgazione pubblica può essere effettuata a determinate condizioni (a cui è subordinato il diritto del segnalante di beneficiare delle misure di protezione), e cioè che:

- sia stata ritualmente effettuata in precedenza una segnalazione interna ed esterna o direttamente esterna, senza alcun esito;
- il segnalante non abbia effettuato la segnalazione ricorrendo ai canali "ordinari" ritenendo che la violazione dedotta rappresenti un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante temi ragionevolmente che la segnalazione esterna possa generare il rischio di ritorsioni ovvero restare inefficace in considerazione delle circostanze del caso concreto.

Rimane, inoltre, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile.

7. **Tutela** del segnalante

7.1 Riservatezza

Nel sistema whistleblowing riveste un ruolo fondamentale **la tutela della riservatezza dell'identità** di tutte le persone interessate dalla segnalazione e del suo contenuto.

A tal proposito, il D. Lgs. n. 24/2023 ha fissato un obbligo generale di riservatezza in virtù del quale le informazioni sulle violazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato séguito alle stesse.

E' previsto il divieto di rivelazione dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente,tale identità, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, senza il consenso espresso del segnalante.

Sempre a tutela dell'identità del whistleblower, vengono dettate specifiche previsioni calibrate su determinati contesti procedimentali, così riassumibili:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329c.p.p.;
- 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 whistleblower 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.

Ad ogni modo, le medesime garanzie sono riconosciute, altresì, alle persone menzionate e a quelle coinvolte nelle segnalazioni per l'intera durata del procedimento avviato a seguito della ricezione delle stesse.

La segnalazione, inoltre, è sottratta all'accesso previsto dagli articoli22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 (accesso agli atti amministrativi) nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (accesso civico generalizzato).

Le misure di protezione offerte ai segnalanti si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto;
b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dalla normativa.

Queste misure trovano, altresì, applicazione nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, nell'ipotesi in cui l'autore delle stesse venga successivamente identificato e subisca ritorsioni, oltre che nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi dell'Unione europea.

Dette tutele, invece, non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la proposizione della denuncia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

7.2 Divieto di ritorsione

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione ossia "*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 provare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto".

Per misure discriminatorie o ritorsive s'intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le azioni disciplinari ingiustificate, il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, il demansionamento o la mancata promozione, il trasferimento, la riduzione della retribuzione e la modifica dell'orario di lavoro, il trattamento deteriore sul piano normativo o economico, la sospensione o la limitazione dell'accesso alla formazione, le note di merito negative o le referenze negative, l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria, la mancata conversione di un contratto a tempo determinato o la risoluzione anticipata del contratto.

Il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità può informare, in modo circostanziato, l'ANAC che, in caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili per l'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione del richiamato Ispettorato, ferma restando l'esclusiva competenza della medesima in ordine alla valutazione dei comportamenti ritorsivi nei confronti del segnalante e dell'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative previste dall'articolo 21 del D. Lgs. n. 24/2023.

Lo Studio Medico Polispecialistico Aditerm S.r.l. vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni, riservando di adottare gli opportuni provvedimenti e/o azioni nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi contro coloro che abbiamo presentato segnalazione in conformità alla presente procedura e applicando le sanzioni disciplinare nel prg. 8.9 del Modello 231 Parte Generale.

8. Attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti segnalati.

In particolare, il D. Lgs 24/2023 ha previsto chela persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:

- rilasciano al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- interloquiscono con il segnalante e, se necessario, richiedono integrazioni a quest'ultimo;
- danno diligente séguito alle segnalazioni ricevute, attuando le più opportune attività istruttorie;
- forniscono riscontro ad ogni singola segnalazione entro tre mesi dall'emissione dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare sia le segnalazioni interne che quelle esterne; tali informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la società. Se dotata di un proprio sito internet, la Società pubblica le richiamate informazioni anche in una sezione dedicata del suddetto sito; provvedono alla conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni secondo le modalità e il termine dettagliatamente previsti dall'art. 14 del D. Lgs. n. 24/2023.

Tutte le segnalazioni sono oggetto di un'analisi preliminare diretta a valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'inammissibilità della segnalazione o sia accertato un contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni.

Qualora, invece, dall'analisi preliminare emergano elementi utili e sufficienti a far ritenere l'ammissibilità della segnalazione, si procederà con le opportune verifiche, nel corso delle quali l'OdV potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, all'occorrenza, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta.

Durante l'attività istruttoria, è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. I medesimi doveri di comportamento**,** volti alla riservatezza del segnalante, gravano su chi è eventualmente intervenuto a supporto dell'OdV.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il gestore della segnalazione potrà avviare un dialogo con il segnalante, chiedendogli chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale

a ciò dedicato o anche di persona. Laddove necessario, potrà anche acquisire atti e documenti da altri uffici, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

All'esito dell'attività istruttoria, l'OdV redigerà una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento da implementare e l'adozione di azioni da avviare a tutela della Società. Gli esiti dell'attività d'indagine verranno altresì sottoposti al Responsabile del CdA per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avvisate dal Responsabile del CdA tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso. Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo, in relazione alla natura della violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture aziendali competenti – potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

9. Archiviazione della documentazione

La segnalazione e la relativa documentazione deve essere opportunamente archiviata, in appositi archivi cartacei e/o informatici, a cura del gestore della segnalazione e conservata, al fine di garantire la gestione e la tracciabilità della medesima e delle attività svolte,per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, fatti salvi termini di conservazione superiori determinati da esigenze processuali e/o legali.

10. Responsabilità del segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nel caso di segnalazioni che possano integrare ipotesi di calunnia (art. 368 c.p.) o di diffamazione (art. 595 c.p.) o un fatto illecito ai sensi dell'art.2043c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio od intenzionale strumentalizzazione.

Inoltre, nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione, se ne

terrà conto ai fini della valutazione della proporzionalità e della sanzione da applicare nel caso specifico.

11. Sistema sanzionatorio

La presente procedura è parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione e, pertanto, la violazione delle sue disposizioni sarà passibile dell'applicazione delle sanzioni previste dal relativo sistema disciplinare.

12. Trattamento dei dati personali

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, saranno trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del GDPR e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la gestione della stessa.

In particolare, lo Studio Polispecialistico Aditerm S.r.l., quale titolare del trattamento dei dati, garantisce che il medesimo sarà effettuato al solo fine di dare attuazione alla presente procedura e, quindi, per la corretta gestione della segnalazione, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

La condizione di liceità (base giuridica) per il trattamento dei personali viene ravvisata nell'adempimento di un obbligo legale (cfr. art.13 del D. Lgs. 24/2023) ai sensi dell'art. 1 lett. c) del GDPR 679/2016.

Il trattamento dei dati, pertanto, avverrà:

- informando adeguatamente e preventivamente l'interessato, per il tramite dell'informativa privacy resa disponibile sul sito web della Società, nella sezione dedicata al Whistleblowing, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente procedura e nella quale sono indicate, tra l'altro: finalità e modalità del trattamento dei dati personali, Titolare del trattamento dei dati personali, destinatari e categorie di destinatari ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della segnalazione, tempi e modi di conservazione dei dati, nonché diritti esercitabili dal segnalante con riferimento ai propri dati personali;
- coinvolgendo i soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. Pertanto, tutti i dati personali (di qualunque persona fisica) contenuti nella

segnalazione altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero necessari saranno cancellati o resi anonimi;

- adottando misure tecniche ed organizzative adeguate per garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente;
- conservando la documentazione per un arco temporale non superiore ad anni 5 a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In occasione di ogni segnalazione, il segnalato e altri soggetti coinvolti nella segnalazione potrebbero non ricevere immediatamente una specifica informativa privacy in merito al trattamento dei loro dati, laddove sussista il rischio che, fornendo tale informativa, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione o di raccogliere i riscontri necessari.

13. Allegati:

All.1 – Modulo di segnalazione

All.2 – Informativa Privacy (regolamento UE 2016/679)

14. All. 1 MODULO DI SEGNALAZIONE

Richiamata la "Procedura Whistleblowing per segnalazioni di illeciti e irregolarità ex D. Lgs. 231/2021", i dipendenti, i collaboratori o i consulenti che intendono segnalare situazioni di comportamento illecito o irregolare, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, debbono utilizzare, preferibilmente, il presente modello al fine di presentare la relativa segnalazione.

Gli autori delle segnalazioni sono preservati da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione in ambito professionale e ne viene garantita la riservatezza dell'identità nei limiti previsti dalla legge ovvero determinati dalla necessità di tutela della società.

Le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti sono valutate ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

E'sanzionato l'utilizzo della segnalazione effettuata a mero scopo di ritorsione o intimidazione.

La segnalazione può essere inviata all'Organismo di Vigilanza tramite e-mail alla casella di posta elettronica: **whistleblowing.aditerm@gmail.com** oppure tramite lettera cartacea, in riservata personale per l'Organismo di Vigilanza, all'indirizzo Aditerm s.r.l. – Via Casilina, Km. 77, 600- 03013 Ferentino (FR).

Dati del segnalante

NOME E COGNOME	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
INDIRIZZO	
E.MAIL	
TEL./CELL.	

Oggetto della segnalazione

Dati e informazioni sulla violazione segnalata

LUOGO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO	
DATA/PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO	
AREA A CUI PUO' ESSERE RIFERITO L'ILLECITO	

Descrizione sintetica del fatto oggetto della segnalazione

Autore/i del fatto

1) _____
2) _____

Eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo

1) _____
2) _____

Eventuale documentazione a corredo della segnalazione

1) _____
2) _____

NOTA: Allegare all'e-mail, oltre al presente modulo, copia di un documento di riconoscimento del segnalante ed eventuale documentazione a corredo della segnalazione.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art.76 del d.P.R. 445/2000.

Il segnalante dichiara di aver preso visione dell'informativa sulla Protezione dei Dati Personali (ai sensi dell'art.13 del Regolamento Europeo n. 679/2016) presente sul sito istituzionale dello Studio Medico Polispecialistico Aditerm S.r.l.

Luogo e data Firma

15. All. 2 Informativa Privacy sul trattamento dei dati forniti con il modulo per la segnalazione di presunte condotte illecite e irregolarità

Il Centro Medico Polispecialistico Aditerm S.r.l., prima di acquisire i dati personali per finalità di gestione del *whistleblowing* ai sensi del D. Lgs. 24/2023, invita a leggere attentamente l'informativa in tema di protezione dei dati personali, di seguito riportata.

1) Titolarità del trattamento e DPO

La titolarità del trattamento è del Centro Medico Polispecialistico Aditerm S.r.l.,con sede legale in Roma, viale Mazzini n. 114/A e con unità operativa in Ferentino (FR), alla Via Casilina, Km. 77, 600. Il Centro Medico Polispecialistico Aditerm S.r.l. ha nominato un Data Protection Officer, "DPO" ai sensi degli articoli 37-39 del GDPR. Il DPO della Società può essere contattato, mediante e-mail all'indirizzo: privacy@aditerm.com, da qualsiasi interessato per ogni questione relativa ai propri dati personali o dall'esercizio dei diritti che gli derivano dal GDPR (segnatamente, articoli da 15 a 22).

2) Tipologia di dati personali

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali e in base alla procedura aziendale di Whistleblowing, i dati personali trattati dalla titolarità saranno, ove conferiti, i dati identificativi/anagrafici strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per consentirne la relativa gestione. Il trattamento dei dati avverrà con supporti informatici e cartacei in modo da garantire idonee misure di sicurezza e riservatezza.

3) Finalità del trattamento

I dati personali degli interessati saranno trattati per le finalità connesse alla gestione della procedura di whistleblowing e per adempiere agli obblighi previsti dalla legge, dai regolamenti o dalla normativa comunitaria.

4) Base Giuridica del trattamento

La base giuridica del trattamento dei dati personali conferiti in occasione di segnalazioni riguardanti presunte irregolarità o illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, in base alla procedura whistleblowing, è, in relazione al Centro Medico Polispecialistico Aditerm s.r.l. che ha adottato un Modello di Organizzazione e Gestione,

l'obbligo giuridico derivante dalle previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001 nonché dalle previsioni di cui D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937.

5) Natura del conferimento e conseguenze dell'eventuale rifiuto

Il conferimento dei dati del segnalante è richiesto e un eventuale rifiuto rende impossibile seguire l'iter della procedura Whistleblowing. In caso di segnalazioni anonime, l'applicazione della procedura di segnalazione sarà possibile solo qualora le segnalazioni siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

6) Destinatari/Categorie di destinatari dei dati personali

Destinatario dei dati personali è l'Organismo di Vigilanza del Centro Medico Polispecialistico Aditerm S.r.l. che, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla procedura di gestione delle segnalazioni (whistleblowing) adottata dalla Società, è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

I dati personali potranno essere rivelati al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato esclusivamente nei casi in cui vi sia il consenso espresso del segnalante ovvero la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Sussistendo negli estremi, i dati personali potranno essere comunicati anche a soggetti terzi, ricompresi nelle seguenti categorie:

a) Consulenti (Organizzazione, Studi Legali, ecc.)

b) Società incaricate dell'amministrazione e gestione del personale, della conservazione dei dati personali dei dipendenti, dello sviluppo e/o esercizio dei sistemi informativi a ciò dedicati

c) Istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia, Agenzie investigative. In ogni caso, i dati personali non saranno oggetto di diffusione.

7) Conservazione dei dati raccolti

I dati personali raccolti per le finalità di cui sopra saranno conservati presso la titolarità per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione. Successivamente, tali dati saranno distrutti (diritto all'oblio) o resi informa anonima (pseudonimizzazione) se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione.

8) Modalità di trattamento dei dati personali

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5 del regolamento UE 679/2016 (GDPR), i dati personali di cui la Società viene a conoscenza ai fini della presente procedura dovranno essere:

- Trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato;
- Raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità;
- Adeguati e pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati;
- Esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per i quali sono stati trattati;
- conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco temporale non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati;
- trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita o distruzione o dal danno.

9) Diritti dell'interessato

Il Regolamento UE 2016/679 (artt.da15a23) conferisce agli interessati l'esercizio di specifici diritti, quali:

- Diritto di accesso ai dati personali, che comprende altresì il diritto ad ottenere una copia dei dati personali oggetto di trattamento;
- Diritto di ricevere, in un formato strutturato, di uso comune, leggibile da dispositivo automatico e interoperabile, i dati personali che lo riguardano;
- Diritto di ottenere l'aggiornamento, la rettifica o l'integrazione dei dati;
- Diritto di ottenere la cancellazione, la limitazione, la trasformazione in forma anonima

o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;

- Diritto di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che la riguardano, anche se pertinenti allo scopo della raccolta ed ai trattamenti effettuati per le finalità previste dalla normativa vigente.
- Diritto di proporre reclamo al Garante dei dati personali, secondo la procedura consultabile sul sito del garante (www.garanteprivacy.it) per lamentare una violazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali e richiedere una verifica dell'Autorità.