Gestione delle segnalazioni Whistleblowing



Revisione	Data	Motivo della revisione	Firma
00	15/12/2023	Prima emissione	
01	25/09/2026	Prima Revisione	

Sommario

1. SCOPO 3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE 3
3. RIFERIMENTI 3
4. LA SEGNALAZIONE 3
5. I SEGNALANTI 5
6. IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE 5
6.1. CANALE SCRITTO 6
6.2. CANALE ORALE 9
6.3. RICEVUTA E RISCONTRO 9
7. LA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE 10
8. DIFFUSIONE E CONOSCIBILITÀ 10
9. LE SEGNALAZIONI ESTERNE 10
10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE 11
11. COMUNICAZIONE DEI RISULTATI E REPORTISTICA 13

1. SCOPO

La procedura descrive le attività realizzate dalla azienda Casa di Cura MoranaSRL al fine di mettere in atto le attività riguardanti 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.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a tutte le attività della Casa di Cura Morana SRL.

3. RIFERIMENTI

- 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;
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

4. LA SEGNALAZIONE

Sono definite segnalazioni le informazioni acquisite nell'ambito del contesto lavorativo e che consistono relative a:

A. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottato dalla società come ad esempio:

   - Violazioni procedure aziendali;
   - Molestie e Discriminazioni;
   - Violazioni in materia ambientale;
   - Violazioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
   - corruzione di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
   - condotte quali falsificazione di note spese allo scopo di creare provviste per attività illegali (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
   - malversazione a danno dello Stato;

- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza: condotte quali es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti;
- corruzione tra privati: condotte quali accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- associazione a delinquere;
- false comunicazioni sociali: condotte quali la falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- riciclaggio;
- ricettazione;
- autoriciclaggio;
- frode in commercio;
- reati contro la personalità individuale;
- reati di criminalità informatica;
- violazione del Codice etico.

B. illeciti relativi ai seguenti settori e rilevanti per la società: appalti pubblici; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; 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.

C. 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.

D. È possibile segnalare comportamenti, situazioni o pratiche che violino i principi di parità di genere:
    - Discriminazioni basate sul genere o identità di genere;
    - Molestie verbali, fisiche o psicologiche:
    - Comportamenti sessisti o offensivi;

- Abusi di potere riconducibili a tematiche di genere;
- Atteggiamenti o decisioni discriminatorie nella gestione del personale.

5. I SEGNALANTI

Le persone che possono segnalare un presunto illecito sono:

- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (somministrazione);
- i lavoratori autonomi;
- i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del cpc e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la società.

6. IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere nominative oppure anonime e il segnalante, anche con l'ausilio di un soggetto facilitatore, potrà richiedere un incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni.

Le Segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o notizie meramente riferite da terzi o, comunque, che non abbiamo elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi. Il segnalante non deve ricorrere ad espressioni ingiuriose e con finalità puramente diffamatorie o calunniose, che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Soggetto segnalato.

La gestione del canale interno di segnalazione è stata affidata ad INNOGEA S.R.L., nella persona dell'Avv. Stefano Rigano e, all'organismo di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 nella persona dell'avv. Vito De Stefano.

Il Gestore ha l'obbligo di:

- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire 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.

Sono previsti due canali di segnalazione, uno scritto e uno orale, come di seguito descritti.

6.1. CANALE SCRITTO

La segnalazione scritta potrà essere effettuata con modalità informatiche attraverso l'add-on My Whistleblowing al software My Governance, idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Il softwarein cloud è fornito dal terzo responsabile My Go s.r.l. e accessibile dal sito https://www.casadicuramorana.it/

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.).

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, quali:

i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;

ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;

iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);

iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;

v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

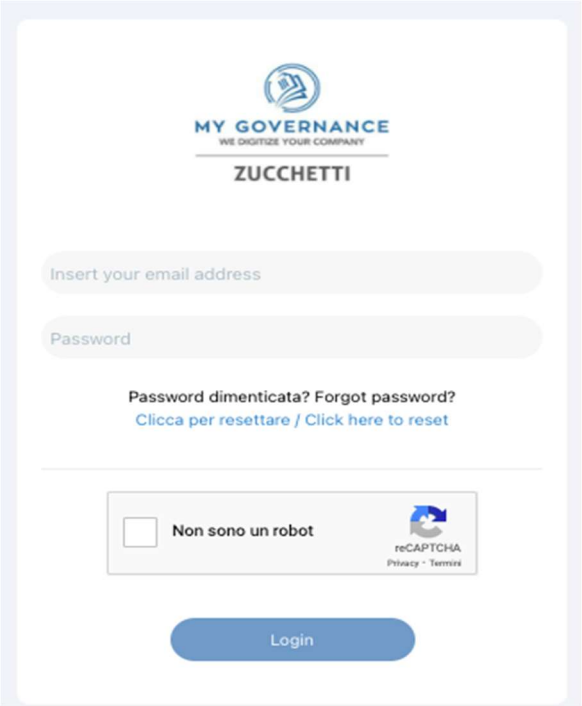
È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

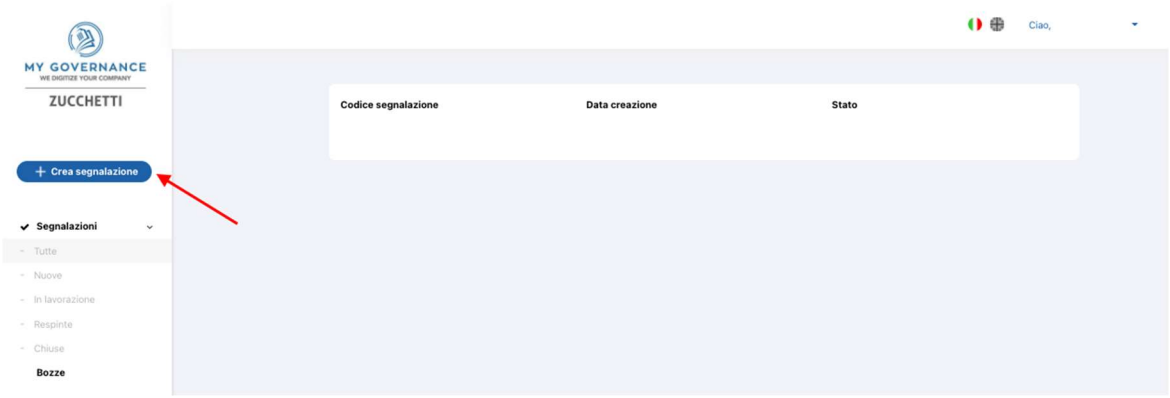
a. Accedere al link che troverete nella sezione whistleblowing del sito web aziendale, compilando il form inserendo nome, cognome e un indirizzo e-mail personale (si prega di non utilizzare quello aziendale, come richiesto dal Garante Privacy)



b. Seguire le indicazioni ricevute con la e-mail contenente le Credenziali Univoche di Accesso
c. Accedere al proprio account con le proprie credenziali



d. Procedere cliccando il tasto “CREA SEGNALAZIONE”



e. Sarà possibile, a questo punto, procedere con la segnalazione

(1) in forma a anonima utilizzando l’apposita opzione:

(2) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge



f. Stabilita la modalità di segnalazione, il segnalante procederà compilando il form. I campi contrassegnati dal simbolo * sono obbligatori. Alcuni campi sono aperti e dovranno avere un numero minimo di caratteri.

Per ogni ulteriore dubbio o chiarimento non esitate a contattare il Gestore delle segnalazioni.

6.2. CANALE ORALE

Laddove lo desideri, in alternativa al canale scritto, il segnalante potrà contattare il Gestore al seguente numero telefonico 3401417708 chiedendo un incontro diretto.

L'incontro si svolgerà presso lo studio del Gestore entro 15 gg. dalla richiesta del segnalante e non sarà oggetto di registrazione.

Dell'incontro sarà redatto un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal Gestore. Copia del verbale sarà consegnata al segnalante.

6.3. RICEVUTA E RISCONTRO

La segnalazione scritta o orale è oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore.

In caso di segnalazione scritta, il Gestore, entro sette giorni dalla ricezione della raccomandata, inoltra al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione, l'avviso di avvenuta ricezione della segnalazione con oggetto "Ricezione Segnalazione", senza indicare nessuna informazione specifica a proposito della segnalazione.

Il gestore darà un riscontro in merito alla segnalazione entro il termine di tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro sei mesi.

Il Gestore ha il divieto di rivelare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente a persone diverse da quelle

competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante.

In assenza dell'indicazione di recapito del segnalante e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con lo stesso per i seguiti, la segnalazione sarà considerata come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattata come segnalazione ordinaria.

Nel caso, invece, di ricezione di segnalazioni anonime, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, saranno equiparatealle segnalazioni ordinarie.

Le segnalazioni anonime saranno quindi registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta sarà conservata.

7. LA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona 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 della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Le relative misure tecniche idonee poste a garanzia della riservatezza della persona segnalante sono adeguatamente illustrate nella DPIA ex art. 35 GDPR e del relativo parere del DPO.

8. DIFFUSIONE E CONOSCIBILITÀ

La società renderà disponibili sul sito web aziendale nella sezione "Whistleblowing" informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto professionale con la società

9. LE SEGNALAZIONI ESTERNE

Per segnalazione esterna si intende la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall'Anac. La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del d.lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Infine, quando il gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, soggetto segnalato o segnalante), si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE

La Casa di Cura Morana SRL assicura e sorveglia la tutela da eventuali possibili ritorsioni degli enti e delle persone segnalanti. Per ritorsione si intende 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 alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. In particolare, la tutela è assicurata non applicando a causa della segnalazione:

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

Le suddette misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona 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 odi parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona 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;
- agli enti di proprietà della persona 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.

La tutela si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

11. COMUNICAZIONE DEI RISULTATI E REPORTISTICA

I risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono riepilogati all'interno di una relazione, inviata da parte del Gestore delle Segnalazioni, con cadenza annuale, all'organo amministrativo, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte della Società. La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

L'Amministratore Unico