



PROCEDURA OPERATIVA

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

C.D. "WHISTLEBLOWING"

REGISTRO DELLE REVISIONI

Ultima modifica	Motivo dell'aggiornamento
Redazione e approvazione del CdA il 26.1.2024	➤ Prima emissione

Sommario

1. Scopo e ambito di applicazione.....	3
2. Persone che possono effettuare le segnalazioni.....	3
3. Oggetto e contenuto delle segnalazioni.....	3
4. Misure di protezione.....	4
5. Garanzia di riservatezza	5
6. Destinatari delle segnalazioni.....	5
7. Canali di segnalazione interna.....	6
8. Gestione della segnalazione	7

1. Scopo e ambito di applicazione

Con la presente procedura Centro Medico Ponticello S.r.l. (di seguito solo “CMP”) intende disciplinare la gestione e l’utilizzo dei canali di segnalazione interna predisposti in attuazione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, nonché del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24. A tal fine, la procedura è da ritenersi parte integrante del Modello organizzativo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Le seguenti previsioni devono quindi essere osservate da tutti i destinatari del Modello organizzativo, nonché da chiunque si trovi a utilizzare i canali di segnalazioni di seguito disciplinati, ovvero a dover gestire e dar seguito a comunicazioni effettuate attraverso di essa.

Tali previsioni, laddove non incompatibili, devono essere osservate anche nei casi di *segnalazioni anonime*.

2. Persone che possono effettuare le segnalazioni

Possono segnalare informazioni rilevanti ai sensi del successivo paragrafo 3 (vd. *infra*) le persone appartenenti al contesto lavorativo di CMP e che rientrino nelle seguenti categorie:

- ✓ lavoratori subordinati;
- ✓ lavoratori autonomi;
- ✓ collaboratori a vario titolo;
- ✓ liberi professionisti e consulenti;
- ✓ lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso CMP che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ✓ volontari e tirocinanti, anche se non retribuiti;
- ✓ persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- ✓ titolari di quote di CMP.

La possibilità di segnalare e di avvalersi delle misure di protezione richiamate dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, è prevista anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico con il segnalante non è ancora iniziato;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico con il segnalante se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3. Oggetto e contenuto delle segnalazioni

Attraverso i canali di segnalazione interna messi a disposizione dalla Società (sui quali vd. diff. *Infra*, paragrafo 7) è possibile comunicare, con garanzia di riservatezza, informazioni riguardanti:

- ✓ condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, c.d. “reati presupposto” (artt. 24 e ss.);

- ✓ violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da CMP ai sensi del D.lgs. 231/2001, anche se non aventi immediata rilevanza penale;
- ✓ violazioni del Codice Etico e delle Procedure Operative adottati da CMP, anche se non aventi immediata rilevanza penale;

In particolare, è possibile segnalare informazioni su comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che siano state apprese durante lo svolgimento della propria attività lavorativa o professionale, ovvero durante le eventuali fasi precontrattuali.

Il contenuto della segnalazione deve essere chiaro, preciso e circostanziato. In ogni caso, le misure di protezione previste per il segnalante si applicano anche in caso di infondatezza della segnalazione, se al momento della segnalazione la persona aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della procedura (vd. sopra).

4. Misure di protezione

Il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, prevede specifiche misure di protezione a favore delle persone segnalanti (c.d. "*whistleblower*"), nonché a tutela dei seguenti ulteriori soggetti:

- ✓ i c.d. "facilitatori", ossia le persone fisiche che abbiano assistito una persona segnalante nel processo di segnalazione, operando all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- ✓ le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ i colleghi di lavoro della persona segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ✓ gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa persona lavori, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

CMP riconosce e fa proprie le misure di protezione previste dal D.lgs. 10 Marzo 2023, n. 24, comminando sanzioni nei confronti di chiunque violi le suddette misure ponendo in essere atti discriminatori o ritorsivi nei confronti dei segnalanti. In particolare, si ricorda che il D.lgs. 24/2023 prevede il divieto assoluto di ritorsioni, quali a titolo esemplificativo:

- 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 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.

5. Garanzia di riservatezza

È sempre garantita la riservatezza sull’identità del segnalante. In nessun caso, pertanto, l’identità del segnalante sarà divulgata o rivelata a terzi senza il suo preventivo, espresso e formale consenso¹.

Durante le attività di indagine sulla segnalazione è inoltre garantita la riservatezza sull’identità della persona coinvolta dalla segnalazione, nonché sul contenuto e sul fatto stesso della segnalazione.

La riservatezza sull’identità della persona coinvolta, nonché sul contenuto e sul fatto della segnalazione, può essere derogata – in tutto o in parte – in caso di accertata fondatezza della segnalazione (in termini di ragionevolezza), anche al fine di consentire l’attivazione degli opportuni e ulteriori accertamenti nell’ambito degli eventuali procedimenti disciplinari, giuslavoristici, civili, penali o amministrativi.

6. Destinatari delle segnalazioni

CMP ha individuato il soggetto gestore delle segnalazioni nell’Organismo di Vigilanza, deputato a ricevere, gestire e dare seguito, in maniera riservata, alle segnalazioni presentate ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Le segnalazioni, pertanto, laddove correttamente trasmesse utilizzando i canali di segnalazione interna predisposti dalla Società, perverranno unicamente e direttamente all’attenzione dell’OdV, senza “filtri” o passaggi intermedi.

In ogni caso, la persona che intende effettuare la segnalazione ha sempre la facoltà di rivolgerla al proprio superiore gerarchico, anche in forma orale.

¹ Nei casi in cui l’eventuale procedimento disciplinare a carico della persona coinvolta dalla segnalazione sia fondato interamente o in maniera prevalente sulla segnalazione, il mancato consenso del segnalante a rivelare la propria identità determinerà l’impossibilità di procedere nella contestazione.

Quest'ultimo dovrà in tal caso riferire senza ritardo la segnalazione all'OdV rimettendosi alle sue istruzioni e garantendo, in ogni caso, la riservatezza sull'identità del segnalante e della persona coinvolta dalla segnalazione, nonché sul contenuto e sul fatto stesso della segnalazione.

7. Canali di segnalazione interna

La persona che intende comunicare informazioni sulle condotte illecite o le violazioni di cui al precedente paragrafo 3, può farlo ricorrendo ai seguenti canali di segnalazione interna:

- ✓ segnalazione scritta con modalità informatica, attraverso la piattaforma online "**TeamSystem Whistleblowing**" accessibile attraverso il link: <https://www.teamsystem.com/software-whistleblowing/> indicato anche sul sito web di CMP.
- ✓ Segnalazione orale, richiedendo un incontro con l'OdV all'indirizzo email dell'Organismo di Vigilanza: odv231@centromedicoponticello.it

7.1. Utilizzo della piattaforma online "TeamSystem Whistleblowing"

La piattaforma online reperibile sul sito web di CMP è fornita attraverso il *software* "TeamSystem Whistleblowing".

I messaggi trasmessi attraverso la piattaforma giungono all'attenzione del solo OdV, senza intermediazioni o filtri di alcun tipo.

Per utilizzare la piattaforma:

1. accedere alla sezione "*segnalazioni whistleblowing*" disponibile al link: <https://centromedicoponticellosrl.smartleaks.cloud/#/> indicato anche sul sito web di CMP;
2. in questa pagina, per effettuare una nuova segnalazione, cliccare sul pulsante "*Invia una Segnalazione*" disponibile in fondo alla pagina principale della piattaforma;
3. compilare i moduli della segnalazione con le informazioni richieste;
4. le informazioni indicate con * sono obbligatorie ai fini della corretta trasmissione della segnalazione;
5. Con un click sul pulsante «Invia» che trova al fondo del questionario, l'utente invia la segnalazione.
6. Il sistema tutela la riservatezza della comunicazione e l'anonimato dell'utente, è necessario quindi **conservare con cura il codice fornito nel momento dell'invio della segnalazione**. In caso di smarrimento dell'identificativo sarà necessario effettuare una nuova segnalazione al sistema.
7. L'identificativo della segnalazione (il codice) consente all'utente di monitorare lo stato di avanzamento della segnalazione, integrare la segnalazione effettuata con eventuali

informazioni aggiuntive, scambiare messaggi privati con l'incaricato della gestione delle segnalazioni mantenendo la massima riservatezza.

8. Quando l'utente volesse verificare lo stato della segnalazione da lui inserita è sufficiente che esso si connetta al sito principale ed inserisca l'identificativo della segnalazione (ricevuta), fornito al primo inserimento della segnalazione, all'interno dell'apposito spazio evidenziato.
9. È possibile, in questo modo, controllare lo stato di avanzamento della propria segnalazione, aggiungere altri file e tenere aperto il canale di comunicazione con il ricevente della segnalazione con il ricevente attraverso l'apposito box.
10. È possibile rinunciare a rivelare i propri dati identificativi. In questo caso, la comunicazione anonima dell'illecito o della violazione verrà trattata alla stregua di una segnalazione ordinaria, fatte salve le misure di tutela e garanzia dalle ritorsioni comunque previste dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, per il caso in cui l'identità del *whistleblower* venga successivamente scoperta.

8. Gestione della segnalazione

L'OdV è chiamato a gestire le segnalazioni ricevute garantendo la riservatezza sull'identità della persona segnalante e della persona coinvolta dalla segnalazione, nonché sul contenuto e sul fatto stesso della segnalazione, secondo quanto sopra specificato (vd. paragrafo 5).

In particolare, in caso di ricezione di una comunicazione attraverso i suddetti canali di segnalazione interna, l'OdV dovrà porre in essere le seguenti attività:

1. rilasciare **entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione** un avviso di ricevimento e presa in carico alla persona segnalante, utilizzando lo stesso strumento con il quale la comunicazione è stata inoltrata;
2. verificare che la segnalazione rientri nell'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della procedura ai sensi dei precedenti paragrafi 2 e 3;
3. in caso di esito negativo della verifica, comunicare l'archiviazione del caso;
4. in caso di esito positivo della verifica, proseguire nelle attività di gestione della segnalazione;
5. mantenere le opportune interlocuzioni con la persona segnalante, anche al fine di richiedere approfondimenti o integrazioni rispetto a quanto riferito;
6. dare diligente seguito alle segnalazioni così ricevute e verificate;
7. fornire riscontro alla segnalazione **entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento**, utilizzando lo stesso strumento con il quale è stata effettuata la segnalazione;
8. in caso di fondatezza della segnalazione, prendere le opportune iniziative verso l'Organo amministrativo, avendo cura di preservare la riservatezza circa l'identità del segnalante;
9. in caso di apertura di un **procedimento disciplinare** a carico della persona coinvolta dalla segnalazione, nel caso in cui l'addebito si fondi in tutto o in maniera prevalente sulla

segnalazione, domandare per iscritto al segnalante il consenso a rivelare la sua identità per consentire all'incolpato il pieno esercizio dei propri diritti di difesa, informando il segnalante che, in caso di mancato consenso, non sarà possibile procedere con la contestazione;

10. dare diligente archiviazione a tutta la documentazione e a tutte le comunicazioni prodotte e/o acquisite nel dare seguito alla segnalazione, provvedendo alla loro eliminazione decorsi **5 anni dalla data del riscontro**, salvo che non siano presenti esigenze di difesa in relazione a eventuali procedimenti che ne giustifichino l'ulteriore conservazione ai sensi del Reg. (UE) 2016/679.

Per tutto quanto non espressamente specificato nella presente procedura, si fa rimando ai contenuti del D.Lgs. 24/2023, laddove applicabili per lo specifico segmento dimensionale di CMP (attualmente: Società privata e con meno di 50 dipendenti).