



Procedura Whistleblowing ex D.lgs. 24/2023



REGISTRAZIONE DELLE EDIZIONI

Edizione	Data
n. 1	

INDICE

PREMESSA.....	4
1. Scopo del documento	5
2. Definizioni.....	6
3. Riferimenti normativi e documenti interni	8
4. I Canali di segnalazione.....	9
4.1 Canale di segnalazione interna – Manuale operativo.....	9
4.2 Canale di segnalazione esterno – ANAC	9
4.3 Divulgazione pubblica.....	10
4.4 Denuncia all’autorità giudiziaria	11
5. La segnalazione	12
5.1 Persone segnalanti	12
5.2 Oggetto della segnalazione.....	12
5.3 Destinatari della segnalazione	14
5.4 Gestione della segnalazione	15
5.5 Gestione di eventuali conflitti di interesse	19
6. Tutela del segnalante e degli altri soggetti coinvolti	20
6.1 Obblighi di riservatezza, divieto di ritorsioni e limitazioni di responsabilità	20
6.2 Trattamento dei dati personali.....	22
6.3 Segnalazioni effettuate con dolo o mala fede.....	23
7. Tutela del segnalato.....	23
8. Informazione e formazione.....	24

PREMESSA

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, ha introdotto il concetto di segnalazione nel settore privato modificando l’art. 6 del D. Lgs. n. 231 dell’8 giugno 2001 (“Decreto 231”), oltre ad aver apportato dei correttivi alla disciplina delle segnalazioni nel settore pubblico, mediante la modifica dell’art. 54-bis nel D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001.

Successivamente, con il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante *“Attuazione della Direttiva (UE) 2019/137 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (“Decreto Whistleblowing” o “Decreto WB”), il legislatore nazionale ha introdotto, tra l’altro, sia per il settore pubblico che per quello privato, le cosiddette “norme minime di tutela” a favore di coloro che segnalano una violazione di disposizioni normative nella prospettiva di tendere progressivamente alla uniformazione delle legislazioni nazionali dei Paesi UE in materia, sul presupposto che coloro che “segnalano minacce e pregiudizi di pubblico interesse, di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle loro attività professionali, esercitano il diritto alla libertà di espressione”.

Per quanto riguarda il settore privato, l’art. 4, del Decreto Whistleblowing prevede che – sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all’art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015 – i soggetti di tale settore (tra i quali è ricompreso il Centro Clinico e diagnostico G.B. Morgagni srl) debbano attivare propri canali di segnalazione interna, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata. I modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui all’art. 6, comma 1, lett. a), di cui al Decreto 231 (“**MOG**”) devono prevedere i canali di segnalazione interna di cui al Decreto Whistleblowing.

La gestione di tali canali dovrà essere affidata ad una persona o ad un ufficio interno – ovvero esterno – autonomo e con personale specificatamente formato e autorizzato alla gestione del canale di segnalazione.

Le segnalazioni – ai sensi dell’art. 4 del Decreto WB– potranno essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale; queste ultime sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il gestore della segnalazione, fissato entro un termine ragionevole.

1. Scopo del documento

Il presente documento (“**Procedura**”) costituisce uno strumento utile a fornire le linee guida per la gestione delle segnalazioni oggetto del Decreto WB, individuando i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire - o rallentare - il ricorso all’istituto del “whistleblowing” e rimuovendoli al fine di consentirne il corretto funzionamento, in ossequio alle prescrizioni normative vigenti.

Tale istituto, infatti, ha l’obiettivo di disciplinare la condotta di quei soggetti - dipendenti del Centro Clinico e diagnostico G.B. Morgagni srl o legati alla Società medesima da rapporti professionali e/o commerciali, così come individuati all’art. 3, commi 3 e 4, del Decreto WB - che denunciano le violazioni di cui all’art. 1 del suddetto Decreto (violazioni di normative nazionali ed europee più avanti indicate) di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

In tale prospettiva, lo scopo perseguito dalla presente Procedura è quello di:

- fornire chiare indicazioni operative circa soggetti, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- istituire, in conformità a quanto previsto all’interno del MOG, chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l’analisi e il trattamento di segnalazioni - al cui contenuto venga garantita adeguata riservatezza - relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto WB;
- definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell’organo preposto (Organismo di Vigilanza);
- garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante, del presunto responsabile della violazione e dei soggetti comunque menzionati all’interno della segnalazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall’Autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in mala fede;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante e gli altri soggetti tutelati, così come individuati all’art. 3, comma 5, del Decreto WB, contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- informare gli interessati in merito al trattamento dei dati personali (propri e dei terzi coinvolti) nell’ambito del processo di segnalazione delle violazioni.

La presente Procedura si applica all’interno della società ed è reperibile:

- sul sito istituzionale, nella sezione dedicata al Whistleblowing: <https://www.policlinicomorgagni.it> alla sezione trasparenza .

2. Definizioni

Prima di procedere con la declinazione degli aspetti sostanziali e operativi correlati alla gestione delle segnalazioni, si specifica di seguito il significato da attribuire ad alcuni termini utilizzati nell'ambito della presente Procedura.

- ✓ “**ANAC**”: l’Autorità Nazionale Anticorruzione.
- ✓ “**Canale di segnalazione**” o “**Canale**”: strumento attraverso il quale effettuare una Segnalazione.
- ✓ “**Codice Etico**”: documento adottato dalla Società che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori del Centro Clinico, siano essi amministratori o dipendenti in ogni accezione di tale Società. Tale Codice in linea con i principi di correttezza, lealtà ed onestà già condivisi dall’azienda, è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l’attività dell’azienda stessa.
- ✓ “**Contesto lavorativo**”: attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile.
- ✓ “**Divulgazione pubblica**”: atto con il quale si rendono di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- ✓ “**Informazioni sulle violazioni**”: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la Persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico di lavoro, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni.
- ✓ “**MOG**” o “**Modello**”: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 .
- ✓ “**Organi Sociali**”: l’Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, l’Amministratore Delegato, il CEO, il Collegio Sindacale o Revisore dei Conti e la Società di Revisione.
- ✓ “**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: organo esterno alla Società con il compito di vigilare sull’osservanza delle regole dettate dal Decreto e dal MOG nonché di ricevere e gestire le Segnalazioni.
- ✓ **Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza o RPCT**: organo con funzione di controllo e di garante della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
- ✓ “**Persona Segnalante**” o “**Segnalante**” o “**Whistleblower**”: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di Informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio Contesto lavorativo. Possono dunque essere Segnalanti nel contesto della Società i soggetti di cui all’art. 3, comma 3, del Decreto e individuati al paragrafo 6.2. della presente Procedura.

- ✓ **“Ufficio di Segnalazione o “Ufficio”**: l’ufficio autonomo incaricato di gestire le Segnalazioni così strutturato: un gestore interno incaricato della ricezione, gestione iniziale e di assicurarsi della corretta trattazione delle segnalazioni; due gestori esterni individuati nell’ODV e/o RPCT incaricati della valutazione e approfondimento della segnalazione in base al tipo di questione.
- ✓ **“Ritorsione”**: 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 che provoca o può provocare alla Persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- ✓ **“Riscontro”**: comunicazione alla Persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.
- ✓ **“Segnalato” o “Persona Coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- ✓ **“Segnalazione WB” o “Segnalazione”**: comunicazione scritta o orale di Informazioni sulle violazioni ammesse ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023. Essa può essere:
 - **“interna”**: se presentata tramite canale di segnalazione interno (Piattaforma WB interna alla Società);
 - **“esterna”**: se presentata tramite canale di segnalazione esterno (istituito presso l’ANAC) alle condizioni previste *ex lege*.
- ✓ **“Soggetti tutelati”**: soggetti rispetto ai quali la disciplina del Decreto WB predispone un sistema di tutela volto ad evitare il rischio di Ritorsioni. Essi sono:
 - Persona Segnalante;
 - Facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste la Persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
 - Persone del medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante e legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - Colleghi di lavoro della Persona Segnalante che lavorano nello stesso Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta Persona un rapporto abituale e corrente;
 - Enti di proprietà della Persona Segnalante o per i quali essa lavora e enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante.
- ✓ **“Violazioni”**: una “condotta illecita” attraverso qualsiasi atto e/o fatto od omissione, verificatosi nello svolgimento o comunque nel contesto dell’attività lavorativa della Società, che possa essere pregiudizievole per la integrità della Società ai sensi delle normative richiamate dal Decreto Whistleblowing. In particolare, sono Violazioni i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l’integrità dell’ente privato e che consistono nei comportamenti previsti al paragrafo 5.2 della presente Procedura.

3. Riferimenti normativi e documenti interni

- **D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001**, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* e s.m.i..
- **Legge n. 179 del 30 novembre 2017** recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* e s.m.i.;
- **D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023**, recante *“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”*.
- **MOG 231** del Centro Clinico e diagnostico G.B. Morgagni srl.
- **Codice Etico** del Centro Clinico e diagnostico G.B. Morgagni srl
- **Privacy Policy** sulla protezione dei dati personali e **Procedure** allegate.
- **Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016**, *“relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali”* (“GDPR”).
- **D. Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003** recante il *“Codice in materia di protezione dei dati personali”* e s.m.i. (“Codice Privacy”).
- **D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001** e s.m.i., *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* (“**Testo Unico sul Pubblico Impegno**” o “TUPI”).
- **ANAC - “Delibera n. 311 del 12 luglio 2023”**: *“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”*.
- **Confindustria - Nuova disciplina whistleblowing - ottobre 2023**: *“Guida operativa per gli Enti Privati”*.

4. I Canali di segnalazione

Di seguito sono descritti i canali di segnalazione interna istituiti dal Centro Clinico e diagnostico G.B. Morgagni srl in linea con quanto previsto dalle nuove disposizioni normative in materia di tutela dei Segnalanti, dei quali questi ultimi possono avvalersi per l'invio della Segnalazione. Tali canali devono considerarsi alternativi, autonomi e indipendenti tra loro. Sono altresì descritte le ulteriori modalità di segnalazione previste dal Decreto WB a disposizione dei Segnalanti – ossia il canale di segnalazione esterna predisposto da ANAC e la divulgazione pubblica – e le rispettive condizioni di accesso.

4.1 Canale di segnalazione interna

Il Centro Clinico e diagnostico G.B. Morgagni srl ha messo a disposizione del Segnalante la piattaforma web *GSDWhistle* e il Manuale operativo che permette ai Segnalanti di inviare Segnalazioni all'Ufficio di Segnalazione, garantendo una comunicazione rapida, efficace e riservata.

L'accesso alla Piattaforma può essere effettuato alternativamente in due modi:

- ✓ tramite collegamento diretto al seguente link:
<https://morgagni.gsdwhistle.it>
- ✓ tramite sezione dedicata del sito istituzionale del Centro Clinico e Diagnostico G. B. Morgagni srl:
<https://www.policlinicomorgagni.it> alla sezione trasparenza ” .

La Piattaforma in questione garantisce la massima riservatezza della gestione dei dati e delle informazioni immesse e restituisce al Segnalante, al termine dell'inserimento della Segnalazione, delle credenziali che dovranno essere conservate dal Segnalante stesso in quanto necessarie a consentirgli di poter verificarne lo stato di avanzamento della Segnalazione (in occasione di ogni successivo collegamento alla Piattaforma) e comunicare con l'organo competente, in modo del tutto riservato, con garanzia di non tracciabilità del Segnalante stesso nel momento in cui viene stabilita la connessione a tale Canale.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della Piattaforma, si rimanda al documento “GSD Whistle Manuale operativo per le segnalazioni” della Società, disponibile all'interno del sito istituzionale nella sezione dedicata al Whistleblowing, nonché all'interno della Piattaforma medesima.

4.2 Canale di segnalazione esterno – ANAC

Il Decreto prevede che l'ANAC debba attivare un canale di Segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona Coinvolta e delle persone comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni esterne verso ANAC potranno essere effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica di ANAC medesima oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della Persona Soggetto Segnalante, mediante

un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

È bene precisare che l'accesso al Canale ANAC è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal Decreto WB. In particolare, la Persona Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC solo se, al momento della Segnalazione, 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'art. 4 del Decreto Whistleblowing;
- 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 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.

Le attività condotte dall'ANAC in sede di ricevimento di una Segnalazione esterna sono dettagliatamente descritte agli artt. da 7 a 11 del Decreto Whistleblowing a cui è fatto rinvio.

Qualora la Persona Segnalante intenda trasmettere una Segnalazione all'ANAC tramite piattaforma informatica deve collegarsi al seguente link attraverso il quale è possibile accedere al servizio telematico dedicato.

4.3 Divulgazione pubblica

Il Decreto Whistleblowing prevede la possibilità per il Segnalante di effettuare una Segnalazione mediante Divulgazione pubblica. In questo caso le informazioni sulle Violazioni commesse, o che potrebbero essere commesse, sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o diversi mezzi di diffusione. La Persona Segnalante che effettua una Divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla normativa se, al momento della Divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.

Si precisa che, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto WB, qualora, nella Divulgazione pubblica, la Persona Segnalante riveli volontariamente la propria identità non le saranno applicate le disposizioni in materia di tutela della riservatezza. Laddove, invece, la Divulgazione pubblica avvenga utilizzando degli pseudonimi che non consentono l'identificazione della Persona Segnalante, ANAC tratterà la Divulgazione alla stregua di una Segnalazione anonima.

4.4 Denuncia all'autorità giudiziaria

Il Decreto WB riconosce alla Persona Segnalante la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite e costituenti fattispecie di reato di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto lavorativo.

In linea con le indicazioni di ANAC di cui alle su citate Linee Guida, si precisa che qualora il Whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle Segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie a cui è sporta la denuncia.

5. La segnalazione

5.1 Persone segnalanti

Come stabilito dall'art. 3, comma 3, del Decreto WB, le Segnalazioni possono essere effettuate da tutto il personale di Centro Clinico e diagnostico G.B.Morgagni srl, intendendo con tale termine *“i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato”*. Rientrano, pertanto, nel perimetro della norma tutte le forme contrattuali previste dalla nuova disciplina organica dei contratti di lavoro e i collaboratori esterni che hanno in essere con la Società un contratto nominativo e risultano inseriti in maniera stabile nell'organizzazione aziendale.

Possono, inoltre, procedere all'invio della Segnalazione:

- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti della Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Sotto il profilo temporale le Segnalazioni possono essere effettuate dai Segnalanti anche:

- 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 di lavoro, se le Informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

5.2 Oggetto della segnalazione

Costituiscono oggetto della Segnalazione le seguenti fattispecie:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 oppure mancata osservanza o violazione dei presidi di controllo previsti dal MOG della Società;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato I al Decreto WB e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato Allegato, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si tratta di illeciti relativi ai settori dei prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela della vita privata, protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE medesima;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;

- ulteriori atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE.

Sono escluse dall'ambito della Segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro ovvero ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate o con i colleghi (a titolo esemplificativo, risultano escluse le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore). In relazione a queste ultime deve farsi riferimento alla disciplina prevista dallo statuto dei lavoratori, nonché al Codice Etico e alle disposizioni interne al Gruppo;
- le Segnalazioni di Violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'UE o nelle disposizioni nazionali, che garantiscono già apposite procedure di segnalazione ad hoc (a titolo esemplificativo e non esaustivo, risultano essere escluse le segnalazioni di violazioni nei settori dei servizi finanziari – ivi incluse le violazioni del settore bancario, quello degli intermediari finanziari e degli abusi di mercato – della sicurezza dei trasporti);
- le Segnalazioni di Violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale.

Le Segnalazioni che Centro Clinico e diagnostico G.B. Morgagni srl tiene in debita considerazione sono soltanto quelle che riguardano i fatti riscontrati direttamente dal Segnalante in ragione delle funzioni svolte o delle mansioni ricoperte ovvero nei quali è coinvolto in prima persona e basati su elementi concreti. Al contrario, non sono prese in considerazione le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già di totale dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili. Le Segnalazioni non devono, dunque, riguardare lamentele di carattere personale; pertanto, il Segnalante non deve utilizzare l'istituto del Whistleblowing per scopi meramente personali, per rivendicazioni o lamentele, afferenti alla più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi e per i quali è necessario fare riferimento ai presidi posti in essere dalle strutture aziendali competenti.

Centro Clinico e diagnostico G.B. Morgagni srl considera, dunque, rilevanti esclusivamente le Segnalazioni circostanziate, relative a condotte illecite, fraudolente o pericolose commesse, o che potrebbero essere commesse, nell'ambito dell'organizzazione della stessa e che possano arrecare una minaccia o un danno verso clienti, colleghi, fornitori, collaboratori, nonché alla Società stessa (ad esempio, a livello economico o reputazionale), fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, che riguardino fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala e che contengano tutte le informazioni necessarie all'individuazione degli autori della condotta illecita.

Il Segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per consentire di effettuare le opportune verifiche e gli accertamenti funzionali a valutare la fondatezza e l'oggettività della Segnalazione. A tal fine è necessario che risultino chiari:

- i dati identificativi di chi effettua la Segnalazione (nome, cognome, luogo e data di nascita), con indicazione del ruolo, della qualifica, della posizione professionale, nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti.
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione (es. data, luogo, orario), nonché ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle

notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;

- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso i fatti oggetto di esposizione.

In presenza di tali elementi, l'Ufficio della Segnalazione potrà ritenere ammissibile la Segnalazione ricevuta e procedere alla fase di istruttoria e verifica dei fatti. Al contrario, in mancanza di tali elementi l'Ufficio stesso potrà considerare la Segnalazione inammissibile e procedere con l'archiviazione. In ogni caso si fa presente che, al fine di garantire l'anonimato, i dati identificativi del segnalante non sono obbligatori.

E' però opportuno che la Segnalazione sia ben circostanziata e ogni elemento aggiuntivo che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione è ritenuto utile all'esame e alla verifica della Segnalazione stessa, come ad esempio:

- allegare eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- indicare eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione e/o elemento essenziale che possa fornire un utile riscontro dei fatti Segnalati, anche se acquisito successivamente all'inoltro della Segnalazione.

Nel caso di segnalazioni anonime in ogni caso resta fermo il principio stabilito dall'art. 5 co.5 del Decreto WB per cui se le contestazioni disciplinari sono fondate principalmente sulle dichiarazioni del whistleblower e l'identificazione di quest'ultimo risulta necessaria per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile solo nel caso in cui l'autore accetti di comunicare la propria identità.

5.3 Destinatari della segnalazione

L'art. 4, comma 2, del Decreto WB prevede che la gestione del Canale di segnalazione interno possa essere affidata a:

- una persona fisica interna all'impresa;
- un ufficio interno all'impresa;
- un soggetto esterno.

Tali soggetti devono essere dotati di autonomia e devono essere specificatamente e adeguatamente formati alla gestione delle Segnalazioni. La scelta di affidare la gestione del Canale di segnalazione a una persona o ufficio interno, ovvero ad un soggetto esterno, è rimessa alla libera discrezionalità della Società tenendo in considerazione l'attività descritta e le relative responsabilità, nonché l'assetto organizzativo di cui si è dotato.

Ad ogni modo, requisito necessario che deve possedere l'ufficio interno o esterno ovvero la persona interna deputata a gestire le segnalazioni è quello dell'autonomia, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del Decreto. Il requisito dell'autonomia deve essere inteso come imparzialità (vale a dire mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni Whistleblowing) e indipendenza (intesa quale autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management così da garantire un'analisi oggettiva e imparziale della Segnalazione).

Per tali motivi il Centro Clinico e diagnostico G.B. Morgani srl. ha scelto una struttura mista in cui il dipendente interno (Responsabile degli affari generali) gestisce inizialmente le segnalazioni, le riceve e si assicura che vengano trattate correttamente. Successivamente queste segnalazioni sono

affidate alla valutazione e approfondimento dell' ODV nell'ipotesi in cui si tratti di comportamenti non conformi al modello o che possano integrare ipotesi di reati presupposto e/o RPCT .

In tal modo il dipendente interno garantisce una gestione operativa delle segnalazioni, mentre i soggetti esterni assicurano che la valutazione e la decisione non siano influenzate da dinamiche interne dell'organizzazione . Conseguentemente l'Ufficio così strutturato provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e delle indicazioni poste dal legislatore al fine di assicurare un'efficiente e tempestiva gestione della Segnalazione e assicura la tutela della Persona Segnalante e dei Soggetti tutelati, effettuando ogni attività ritenuta opportuna per garantire tali principi. A quanto sopra si aggiunge la maggiore garanzia che la specializzazione dei soggetti esterni offre relativamente all'evasione delle segnalazioni.

I soggetti preposti svolgono, in via discrezionale e sotto la propria responsabilità, tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione. Per consentire una corretta gestione della Segnalazione. Qualora poi, la Segnalazione risulti prima facie fondata, il contenuto della stessa (ad eccezione dell'identità del Segnalante) potrà essere condiviso con gli organi e funzioni di controllo interne al fine di valutare l'eventuale adozione di provvedimenti conseguenti all'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione. I soggetti preposti, per lo svolgimento delle verifiche, possono avvalersi altresì - qualora ciò risultasse necessario od opportuno - del supporto e della collaborazione di ulteriori strutture interne ovvero di una consulenza tecnica esterna, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e tecnica, nonché di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa. Si precisa che, in tali casi, dovrà esser condiviso solo il contenuto della Segnalazione necessario alla fase istruttoria, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante. In ogni caso, ai soggetti terzi coinvolti nella gestione della segnalazione – sia nel caso di supporto delle strutture interne sia nel caso del coinvolgimento di un consulente esterno – saranno estesi gli obblighi di riservatezza e trattamento dei dati personali previsti dagli artt. 12 e 13 del Decreto WB.

5.4 Gestione della segnalazione

Il processo gestionale delle Segnalazioni è così articolato:

1) Ricezione della Segnalazione: in prima istanza chi gestisce le Segnalazioni rilascia alla Persona Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della stessa. Tale riscontro non implica alcuna valutazione dei contenuti oggetto della Segnalazione ma è volto unicamente ad informare il Segnalante dell'avvenuta ricezione della stessa. L'avviso sarà inoltrato attraverso la Piattaforma WB, si precisa che il Segnalante dovrà accedere alla stessa per verificare la presenza di notifiche.

2) Analisi preliminare della Segnalazione: l'analisi preliminare è effettuata per verificare attentamente l'ammissibilità e/o la procedibilità della Segnalazione e che la stessa non costituisca una mera doglianza personale o una segnalazione carente degli elementi essenziali

sopra individuati in base anche a quanto previsto all'interno del Decreto WB.

In particolare, saranno svolte le opportune verifiche volte ad attestare la procedibilità della Segnalazione, attraverso la valutazione dei presupposti oggettivi (ambito di applicazione) e soggettivi (soggetti legittimati) della stessa, provvedendo altresì alla verifica dell'ammissibilità della Segnalazione medesima attraverso l'esame dei caratteri della Segnalazione. A tal fine, potranno essere chiesti, dagli organi deputati a gestire la segnalazione, al Segnalante ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla Segnalazione.

Qualora, all'esito di tale fase preliminare, la Segnalazione venga valutata come semplice doglianza personale o come irrilevante ovvero quando l'OdV e/o il Responsabile della prevenzione della corruzione ritengano che la stessa non presenti gli elementi necessari per poter procedere alla successiva fase di istruttoria, si procederà all'archiviazione della Segnalazione pervenuta, garantendo la tracciabilità delle motivazioni a supporto e dandone comunicazione al Segnalante.

La conclusione di tale fase potrà dunque condurre ai seguenti scenari:

- a) “*Segnalazione ammissibile*”: si procederà dunque con la fase successiva (istruttoria e accertamento);
- b) “*Segnalazione improcedibile*”: non si procederà con la fase successiva perché mancano i presupposti oggettivi e soggettivi normativamente prescritti affinché la Segnalazione possa rientrare nell'ambito di applicazione del Decreto WB;
- c) “*Segnalazione inammissibile*”: non si procederà con la fase successiva perché mancano gli elementi essenziali normativamente prescritti affinché la Segnalazione possa essere ricevuta e non è stato possibile raccogliere tutti gli elementi necessari a circostanziare compiutamente la Segnalazione e quindi a valutarla adeguatamente o perché la stessa risulti manifestamente infondata.

3) Istruttoria della Segnalazione: la fase di istruttoria è effettuata qualora emerga, in base all'analisi preliminare, che la Segnalazione presenta i requisiti di ammissibilità e procedibilità richiamati dalla normativa di riferimento. Tale indagine sarà orientata a valutare la veridicità e la fondatezza dei fatti allegati alla Segnalazione, al fine di adottare gli opportuni provvedimenti.

In questa fase, i Responsabili della Segnalazione, se lo ritengono, possono richiedere chiarimenti e integrazioni al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, nel rispetto delle necessarie cautele. I Responsabili, infatti, a titolo esemplificativo, assicurano lo svolgimento delle verifiche necessarie alla fase istruttoria (i) acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni dall'analisi della documentazione ricevuta; (ii) coinvolgendo altre strutture interne aziendali o soggetti specializzati in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste; (iii) mediante l'audizione di eventuali soggetti interni e/o esterni che potrebbero essere coinvolti, anche indirettamente, nei fatti oggetto di segnalazione. Si precisa anche in questa sede che, il coinvolgimento di soggetti terzi nella verifica e gestione della Segnalazione

implica che agli stessi saranno estesi gli obblighi di riservatezza e trattamento dei dati personali previsti dagli artt. 12 e 13 del Decreto WB e, in ogni caso, saranno oscurate le informazioni dalle quali sia possibile identificare, direttamente o indirettamente, la Persona Segnalante. Infatti, anche nelle fasi di istruttoria e accertamento della Segnalazione sarà tutelata la riservatezza della Persona Segnalante, la cui identità non potrà essere svelata senza il suo espresso consenso.

Terminata l'attività di accertamento l'Ufficio di segnalazione può:

- archiviare la Segnalazione perché infondata, motivandone opportunamente le ragioni alla base della decisione assunta e dandone comunicazione al Segnalante;
- dichiarare fondata la Segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti, sempre garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante, per valutare l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti del CdA e/o del Collegio Sindacale, essa verrà trasmessa, dopo l'iter di accertamento della sua fondatezza, al Presidente del CdA al fine di adottare gli opportuni provvedimenti; se la Segnalazione è invece riferita al Presidente del CdA, essa verrà trasmessa al Revisore dei conti o Collegio sindacale al medesimo fine.

La conclusione di tale fase potrà dunque condurre ai seguenti scenari:

- a) “Archiviazione”: ciò potrebbe verificarsi nei casi in cui, la Segnalazione, ritenuta prima facie fondata, nel corso dell'istruttoria venga poi ritenuta infondata sulla base delle verifiche e indagini successivamente condotte;
- b) “Segnalazione gestita internamente”: si tratta dei casi in cui la Segnalazione, risultata fondata ma non integrante di una fattispecie di reato e previo coinvolgimento degli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti, si sia potuta risolvere in un monito al/ai soggetto/i denunciato/i ovvero in una riorganizzazione/revisione di processi e/o procedure interni;
- c) “Comunicazione alle Autorità competenti”: si tratta dei casi in cui la Segnalazione, risultata fondata e atta ad integrare una fattispecie di reato, conduca alla determinazione di provvedere alla denuncia del reato stesso alle Autorità competenti.

4) Riscontro al Segnalante: è previsto che il Responsabile della segnalazione fornisca un riscontro al Segnalante entro 3 (tre) mesi decorrenti dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza, dalla data di scadenza del termine di 7 (sette) giorni per tale avviso. Si precisa che tale riscontro non implica necessariamente la conclusione delle attività di accertamento, che, a seconda dei casi, potrebbero necessitare di un tempo maggiore.

Pertanto, a valle della scadenza dei 3 (tre) mesi, l'Ufficio comunicherà al Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In ogni caso, qualora al termine dei tre mesi le attività di accertamento non si siano ancora concluse e il riscontro al Segnalante dovesse contenere informazioni circa le attività svolte fino a quel momento, sarà cura dell'Ufficio segnalazione inoltrare, al momento della chiusura delle indagini, un successivo riscontro al Segnalante contenente le informazioni circa l'esito degli accertamenti.

Il Segnalante, in ogni caso, potrà, in qualsiasi momento, chiedere un aggiornamento in merito alle attività di indagine avviate a seguito della sua Segnalazione, fornendo se del caso, ulteriori informazioni afferenti ai fatti di cui alla Segnalazione medesima.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, l'Ufficio di segnalazione è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le Segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali. I documenti in formato elettronico sono conservati sull'apposita Piattaforma a cui potranno accedere con credenziali di autenticazione solo il gestore interno della segnalazione, l'OdV e il Responsabile Anticorruzione o soggetti espressamente autorizzati.

5.5 Gestione di eventuali conflitti di interesse

Nel caso di ipotesi di conflitto di interessi (anche quando il conflitto di interesse appare solo potenziale) – ovvero quelle fattispecie in cui uno dei gestori dell'Ufficio di segnalazione (gestore interno, ODV e/o RPCT) coincida con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione - il gestore è tenuto ad astenersi in quanto è opportuno che la Segnalazione venga indirizzata e gestita da un altro soggetto/ufficio che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Ad ogni modo le Linee Guida ANAC prevedono che *“Laddove 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.*

6. Tutela del segnalante e degli altri soggetti coinvolti

6.1 Obblighi di riservatezza, divieto di ritorsioni e limitazioni di responsabilità

In ottemperanza alla normativa di riferimento e al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione di violazioni di disposizioni normative, la Società garantisce il rispetto della riservatezza del Segnalante, e dei soggetti comunque menzionati all'interno della Segnalazione, la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni contenute nelle Segnalazioni, ivi comprese quelle contenute nell'eventuale documentazione allegata, da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento, nonché la conformità delle modalità e finalità di trattamento dei dati personali del Segnalante e degli altri soggetti coinvolti, secondo le prescrizioni contenute nel Decreto WB, nel GDPR e nel Codice Privacy, oltre che all'interno delle policy e procedure aziendali.

In particolare, la Società garantisce, sin dal momento della presa in carico della Segnalazione (anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata) e per tutte le fasi della procedura – ivi compreso nell'eventuale trasferimento della Segnalazione a altre Autorità competenti – che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso a soggetti diversi da quelli espressamente autorizzati a dare seguito alle Segnalazioni e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Inoltre, nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente attivato dalla Società contro il Segnalato, l'identità del 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del Segnalato o della persona comunque coinvolta nella Segnalazione, la stessa potrà essere utilizzata ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, sarà dato preventivo avviso alla Persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora la Persona Segnalante neghi il proprio consenso, la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

Invece, nell'ambito di un eventuale procedimento penale l'identità del Segnalante è coperta segreto nei limiti e nei modi previsti dall'articolo 329 c.p.p. e nell'ambito di un eventuale

procedimento dinanzi la Corte dei Conti la stessa non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nei confronti del Segnalante poi non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria sulle condizioni di lavoro, diretta o indiretta, tentata o minacciata, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo per forme di ritorsione o misure discriminatorie debbano intendersi: il licenziamento o la sospensione dalle attività lavorative, i demansionamenti e le retrocessioni, la riduzione dello stipendio, il cambiamento del luogo e degli orari di lavoro, le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Infine, ai sensi della normativa vigente, al Segnalante è riconosciuta anche la tutela della limitazione della sua responsabilità penale, civile e amministrativa rispetto alla diffusione di alcune categorie di informazioni. In particolare, il Segnalante non risponderà della violazione degli obblighi impostigli dal segreto d'ufficio, dal segreto professionale, dal segreto industriale, dal dovere di fedeltà e lealtà, dalla tutela del diritto d'autore e dalle disposizioni relative alla protezione dei dati personali qualora: *(i)* la rivelazione o la diffusione delle informazioni siano strettamente collegate alla segnalazione effettuata, *(ii)* siano necessarie a svelare la violazione e *(iii)* siano acquisite lecitamente.

Si precisa, tuttavia, che le già menzionate tutele si applicano qualora il Segnalante, al momento della Segnalazione, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere e che rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto WB e qualora la Segnalazione sia stata effettuata secondo le modalità previste dal Decreto WB stesso e riportate all'interno della presente Procedura. Le medesime tutele non troveranno, in ogni caso, applicazione nei casi in cui sia accertata la responsabilità penale del Segnalante per calunnia o diffamazione o qualora lo stesso abbia agito con dolo o colpa grave, come riportato al successivo paragrafo 7.3.

Le misure di protezione relative all'obbligo di riservatezza e al divieto di ritorsioni, si applicano anche ai Soggetti tutelati sopra individuati e, nello specifico:

- ai facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese.; il facilitatore potrebbe essere, altresì, un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spende la sigla sindacale;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che operano o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo della Persona segnalante (a titolo esemplificativo colleghi, ex colleghi, Collaboratori) e che sono legate ad esse da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà (in via esclusiva o in compartecipazione) del Segnalante;
- enti presso il quale il Segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Qualora, il Segnalante o gli altri Soggetti tutelati ritenessero di aver subito una ritorsione derivante dalla propria Segnalazione possono comunicare l'accaduto all'ANAC che dovrà accertare la sussistenza di una correlazione tra la Segnalazione effettuata e la ritorsione subita ed eventualmente adottare i conseguenti provvedimenti sanzionatori. Fermo la comunicazione ad ANAC, il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione potrà altresì comunicare la ritorsione subita al Responsabile della segnalazione, il quale provvederà a valutare tale richiesta e, in caso di fondatezza, segnalerà l'episodio ritorsivo agli organi/funzioni aziendali competenti. In ogni caso, la Società, qualora sia rilevata la commissione di una ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante o dei Soggetti tutelati, provvederà ad attivare il sistema disciplinare previsto all'interno del MOG adottato dalla Società.

6.2 Trattamento dei dati personali

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti in applicazione della presente Procedura sono trattati nel rispetto delle disposizioni normative contenute all'art. 13 del Decreto WB e della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali – ivi inclusi il GDPR, il Codice Privacy e i Provvedimenti dell'Autorità Garante della Protezione dei dati personali. In particolare, la Società, in qualità di Titolare del Trattamento, garantisce il pieno rispetto delle previsioni dell'art. 5 del GDPR, la cui applicabilità è richiamata dall'art. 13, comma 1 del Decreto WB.

I dati personali e le informazioni contenute all'interno delle Segnalazioni saranno trattati per il tempo strettamente necessario a dare seguito alle Segnalazioni stesse e saranno utilizzati solo per le finalità per le quali sono raccolti, ossia la gestione della Segnalazione, l'accertamento dei fatti oggetto della stessa e l'adozione dei conseguenti provvedimenti. È escluso ogni altro diverso e ulteriore utilizzo.

Saranno trattati esclusivamente i dati necessari e pertinenti al raggiungimento delle finalità perseguite. I dati personali afferenti a Segnalazioni valutate inammissibili o improcedibili ovvero i dati personali che risultano essere, in modo palese e inconfondibile, irrilevanti alla trattazione della Segnalazione ovvero i dati personali raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente e senza indugio.

Al termine delle attività investigative, ovvero quando si siano concluse le eventuali attività processuali o disciplinari da queste eventualmente originate, i dati conferiti saranno trattati e conservati per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati

sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione al Segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione. In caso di azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del Segnalato o del Segnalante, che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie, i dati personali dovranno essere conservati fino a conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

La Società mette a disposizione dei soggetti interessati, anche attraverso la pubblicazione sulla Piattaforma e sul proprio sito istituzionale nell'apposita sezione trasparenza dedicata al Whistleblowing, i seguenti documenti:

- l'informativa privacy;
- la presente Procedura;
- il Manuale d'uso della Piattaforma WB.

Il gestore interno della segnalazione Responsabile degli affari generali è appositamente designato e autorizzato al trattamento dei dati personali dei soggetti coinvolti nelle Segnalazioni ai sensi dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice Privacy. Per consentire una corretta gestione della Segnalazione, sono parimenti appositamente autorizzati al trattamento dei dati personali anche l'OdV e il RPCT. Ai soggetti terzi, interni o esterni alla società, che, in ragione della specifica professionalità tecnica, potranno essere coinvolti nella gestione delle Segnalazioni saranno estesi gli obblighi di riservatezza e trattamento dei dati personali previsti dagli artt. 12 e 13 del Decreto WB e, in ogni caso, saranno oscurate le informazioni dalle quali sia possibile identificare, direttamente o indirettamente, la Persona Segnalante.

6.3 Segnalazioni effettuate con dolo o mala fede

Le Segnalazioni di Violazioni effettuate ai sensi e per gli effetti del canale di segnalazione interno non comportano alcuna responsabilità in capo alla Persona Segnalante, fatti salvi i casi di dolo o colpa grave.

Nel caso in cui nelle fasi di esame e valutazione della Segnalazione, si accerti che la Segnalazione risulti effettuata allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato (Segnalazione in dolo oppure malafede), configurandosi come una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge, la Società valuterà la possibilità di applicare eventuali provvedimenti disciplinari. Vengono dunque estese e applicate ai suddetti casi le sanzioni previste dal sistema disciplinare adottato nell'ambito del MOG, cui si rimanda integralmente.

In ogni caso, al fine di tutelare la dignità e la reputazione di ciascuno, la Società offre al proprio personale la protezione dalle Segnalazioni diffamatorie, censurandole e, se ritenuto, informandone i soggetti citati in dolo o malafede.

7. Tutela del segnalato

In conformità con la normativa vigente, la Società garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalato e/o dei soggetti comunque implicati nella Violazione segnalata nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona segnalante e degli altri Soggetti tutelati.

La tutela della Persona coinvolta nella segnalazione è garantita in tutte le fasi di gestione della Segnalazione, anche nel caso in cui la stessa venga trasmessa alle Autorità amministrative competenti, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione stessa. Pertanto, il Responsabile della segnalazione interno, l'ODV e il RPCT e tutti gli altri soggetti – interni o esterni – eventualmente coinvolti dovranno rispettare gli obblighi di riservatezza e trattamento dei dati personali previsti dagli artt. 12 e 13 del Decreto WB. Al contrario, l'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalato o dei soggetti comunque implicati nella violazione segnalata non trova applicazione nei casi in cui la Segnalazione sia oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie.

Inoltre, ai sensi dell'art. 12, comma 9 del Decreto WB, a sostegno del Segnalato e del suo diritto di difesa, durante la procedura di gestione della Segnalazione, lo stesso può essere sentito – ovvero, qualora ne faccia richiesta, deve essere sentito – anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Al Segnalato o al soggetto comunque implicato nella violazione segnalata non è riconosciuto il diritto di essere sempre e comunque informato della Segnalazione che lo riguarda. Tuttavia, nel caso in cui a seguito della conclusione degli accertamenti svolti nella gestione della Segnalazione venga avviato un procedimento a carico del Segnalato, fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione stessa, lo stesso conserva il diritto di essere avvisato dell'avvio del procedimento in questione entro un congruo arco di tempo, in considerazione delle specifiche esigenze del caso e, comunque, entro la fine della fase istruttoria del procedimento avviato.

È bene precisare che, ai sensi dell'art. 12 comma 8 e art. 13, comma 3 del Decreto WB, la Segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della L. 90/241 e all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013, nonché – nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies, comma 1 lett. f) del Codice Privacy – all'esercizio dei diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR. Il Segnalato o i soggetti comunque coinvolti nella Violazione segnalata non potranno dunque beneficiare di tali diritti.

8. Informazione e formazione

Il Decreto WB, al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle Segnalazioni mira a sensibilizzare – anche attraverso un’attività di formazione e informazione – i soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di Segnalazione. A tal fine, la Società garantisce adeguata e costante formazione ai soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazioni interno con particolare attenzione (i) alle tematiche relative agli aspetti normativi scaturenti dalle

disposizioni normative in materia di whistleblowing e quelli relativi alla protezione dei dati personali; (ii) le procedure, policy e modalità operative adottate dalla Società stessa; e (iii) i principi generali di comportamento al fine di favorire il rispetto degli obblighi di riservatezza e confidenzialità e i principi di etica, integrità ascolto attivo e collaborazione.

Inoltre, la presente Procedura è fatta oggetto di ampia comunicazione, sia verso i dipendenti che verso i collaboratori, così da diventare un costante riferimento nell’ambito delle attività aziendali. In particolare, sarà cura della Società assicurare ai propri dipendenti un’adeguata formazione relativa alla normativa *whistleblowing*, al concetto di “segnalazione” (anche attraverso esempi concreti), al corretto utilizzo del canale, alle sanzioni in caso di violazioni e all’impianto documentale (ivi compresa la presente Procedura) di cui si è dotata la Società per renderne effettivo il contenuto.

Oggetto di diffusione – e quindi di informazione – a beneficio di tutti gli interessati sono anche tutti gli ulteriori documenti prodotti per la gestione della materia inerente alle Segnalazioni e, segnatamente:

- 1) Manuale operativo della Piattaforma di Whistleblowing;
- 2) Informativa privacy.

Centro Clinico e diagnostico G.B. Morgagni srl garantisce la pubblicazione della suddetta documentazione.

Centro Clinico e diagnostico G.B. Morgagni srl garantisce, inoltre, la formazione periodica dei propri dipendenti in occasione degli aggiornamenti relativi al MOG e alle normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e di gestione delle segnalazioni rilevanti in materia di *whistleblowing*.

