

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

(WHISTLEBLOWING)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 22/10/2021

SOMMARIO

1. PREMESSA

2. DEFINIZIONI

3. DESTINATARI DEL REGOLAMENTO

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

4.1. SEGNALAZIONI AMMISSIBILI

4.2. SEGNALAZIONI VIETATE

4.3. FORMA E CONTENUTI MINIMI DELLE SEGNALAZIONI

5. PRINCIPI GENERALI

5.1 TUTELA DEL SEGNALANTE

5.2. TUTELA DEL SEGNALATO

5.3. CONFIDENZIALITA' E RISERVATEZZA

5.4. PRINCIPIO DI NON ESCLUSIONE

6. MODALITÀ OPERATIVE

6.1 INVIO DELLE SEGNALAZIONI

6.2 ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI

6.3 VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLE SEGNALAZIONI E CLASSIFICAZIONE

6.4 VERIFICHE E INDAGINI INTERNE

6.5 CONCLUSIONE DEL PROCESSO

7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

8. VIOLAZIONI DEL REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

9. TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI PRIVACY

1. PREMESSA

La legge 30 novembre 2017 n.179 "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", dopo aver distinto la disciplina del settore pubblico (art. 1) da quella del settore privato (art. 2), integra le previgenti disposizioni sull'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale (art. 3).

Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/2017 interviene sul decreto legislativo 231/2001 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni. La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi, anche con la previsione di sistemi che consentono di segnalare, in condizioni di sicurezza, gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

Infatti la legge disciplina: – il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; – l'introduzione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate; – la possibilità per il segnalante o l'organizzazione sindacale di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni; – la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante; – l'onere a carico del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

2. DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni intendono fornire informazioni introduttive per una migliore comprensione dei concetti e degli acronimi espressi nella procedura.

Segnalante: dipendente o collaboratore a qualsiasi titolo della Società, compreso il personale delle imprese appaltatrici o a contratto, fornitore, consulente, tirocinante e, in generale, stakeholder, testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro che decide di segnalarlo.

Soggetto Segnalato: Le condotte oggetto della Segnalazione possono riguardare componenti degli organi sociali, dipendenti (ivi compresi i dirigenti), collaboratori esterni della Società, o soggetti terzi (quali ad esempio consulenti) con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali e di business. La Segnalazione potrà riguardare l'Organismo di Vigilanza delle Società.

Segnalazione: qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Società, avente ad oggetto comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico, di leggi, regolamenti, provvedimenti delle Autorità, normative interne, Modello 231, comunque idonei ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo di immagine, alla Società.

3. DESTINATARI DEL REGOLAMENTO

I Destinatari del presente Regolamento sono tutti i destinatari del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, ovvero:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- i dipendenti della Società;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società ("Terzi").

Sono altresì tenuti al rispetto del presente Regolamento eventuali soggetti terzi coinvolti dalla Società nelle attività di verifica ed indagine.

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

La società, allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari, istituisce un sistema di whistleblowing conferendo all'Organismo di Vigilanza il compito di gestire le segnalazioni ritenute accettabili ai sensi del presente Regolamento.

Chi vi abbia interesse può segnalare all'Organismo di Vigilanza, attraverso le modalità di seguito descritte, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001, il quale provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

4.1. SEGNALAZIONI AMMISSIBILI

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 e/o delle altre disposizioni interne (Procedure, Policy, regolamenti, etc.), nonché leggi, regolamenti, provvedimenti delle Autorità di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Gli illeciti o le irregolarità segnalate potrebbero essere costituiti, oltre che dai suddetti comportamenti di violazione, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, dai seguenti comportamenti:

- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di una somma di danaro o di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (ad es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (ad es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- promessa o dazione di una somma di danaro o di altre utilità volti a corrompere fornitori o clienti;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- falsificazione di note spese (ad es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- condotte fraudolente nei confronti di clienti;
- in generale condotte in violazione della Regolamentazione interna della Società.

4.2. SEGNALAZIONI VIETATE

La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale e non deve essere basata su voci correnti. Inoltre, il segnalante non deve utilizzare il presente Regolamento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per i quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure delle strutture aziendali preposte.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento (diretto o indiretto) con l'attività aziendale del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato.

Si precisa inoltre che è vietato l'invio di Segnalazioni effettuate con colpa grave, ovvero che contengano affermazioni evidentemente infondate o comunque la cui fondatezza possa essere facilmente verificata dal Segnalante.

4.3. FORMA E CONTENUTI MINIMI DELLE SEGNALAZIONI

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- i. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- ii. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- iii. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- iv. se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- vii. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente Regolamento, verranno prese in considerazione, in via eccezionale, unicamente se soddisfino cumulativamente i seguenti tre requisiti:

- i. Siano relative a fattispecie di cui la Società abbia già avuto notizia e rispetto alle quali forniscano ulteriori elementi conoscitivi;
- ii. Siano adeguatamente circostanziate;
- iii. Riportino informazioni in tutto o in parte agevolmente verificabili.

5. PRINCIPI GENERALI

5.1 TUTELA DEL SEGNALANTE

La tutela del segnalante è garantita dalla società e vigilata dall'Organismo di Vigilanza sin dal momento della presa in carico della segnalazione. Il lavoratore che effettua le segnalazioni non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dalla Società sono nulli. Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante

(demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. Il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate. La tutela del segnalante sarà supportata anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite. L'Organismo di Vigilanza svolge - con periodicità stabilita dallo stesso – attività di vigilanza su provvedimenti disciplinari o altre misure adottate dalla società (es. demansionamenti) che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti dei segnalanti.

5.2. TUTELA DEL SEGALATO

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento. A tutela della immagine e reputazione dei soggetti ingiustamente segnalati, in caso di Segnalazioni in malafede, la Società garantisce l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalante, fatta salva inoltre l'eventuale responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale.

Ogni Segnalazione ricevuta è valutata ed esaminata evitando conflitti di interesse o assenza di imparzialità. Nelle valutazioni e indagini condotte vengono applicate le metodologie e gli strumenti di audit che forniscono le maggiori garanzie in termini di oggettività e affidabilità dei risultati ottenuti.

Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere, a seguito dei risultati delle verifiche condotte, sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le indagini, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

5.3. CONFIDENZIALITA' E RISERVATEZZA

È garantita la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Soggetto Segnalante e del Segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata. Pertanto, le suddette informazioni (ivi inclusa l'eventuale documentazione) non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine, di seguito descritto.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La riservatezza del Soggetto Segnalante può venire meno esclusivamente in uno dei seguenti casi:

- i. vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;

- ii. è configurabile una responsabilità penale in capo al Segnalante per contenuti diffamatori; in tal caso la Società si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del Segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- iii. l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo);
- iv. l'identità del Segnalante è indispensabile per la difesa del Segnalato.

5.4. PRINCIPIO DI NON ESCLUSIONE

L'Organismo di Vigilanza garantisce di analizzare tutte le Segnalazioni ricevute nel rispetto delle modalità previste dal presente Regolamento.

Per ogni Segnalazione sarà inviato un feedback al Segnalante (laddove il canale e/o le modalità di Segnalazione lo consentano), che potrà riguardare la presa in carico della Segnalazione, lo stato d'avanzamento dell'istruttoria, i suoi risultati ed eventuali richieste di integrazione dei dati. Resta inteso che il feedback non conterrà informazioni dettagliate in merito all'esito delle indagini o alle decisioni assunte dalla Società coinvolta basate sulle verifiche poste in essere.

6. MODALITÀ OPERATIVE

Le attività del processo di gestione delle Segnalazioni sono descritte nei paragrafi che seguono.

6.1 INVIO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni sono inviate tramite posta elettronica, all'indirizzo segnalazioni.odv@salutemia.net

Qualora il singolo segnalante dovesse essere impossibilitato ad effettuare la comunicazione con le modalità sopra indicate, potrà inviare una missiva a mezzo posta ordinaria, indirizzata, in via riservata, all'OdV di SaluteMia alla seguente casella postale: SaluteMia – Società di Mutuo Soccorso dei Medici e degli Odontoiatri Via Torino, 38, 00184 Roma. All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In aggiunta alle modalità sopra indicate è possibile anche effettuare la segnalazione mediante l'utilizzo dell'apposito tool informatico, accessibile tramite il sito internet dell'Ente

6.2 ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI

L'Organismo di Vigilanza assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati verificabili, garantendo che le stesse siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale; inoltre, saranno assicurate modalità idonee a garantire la trasparenza e la correttezza nello svolgimento delle attività di gestione delle Segnalazioni.

6.3 VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLE SEGNALAZIONI E CLASSIFICAZIONE

L'obiettivo della verifica preliminare è di procedere alla classificazione delle comunicazioni ricevute al fine di identificare le Segnalazioni da trattare in applicazione del presente strumento normativo, nonché valutare la presenza dei presupposti necessari all'avvio della successiva fase di accertamento.

L'Organismo di Vigilanza:

- esamina le comunicazioni ricevute per identificare le Segnalazioni rientranti nell'ambito di applicazione del presente Regolamento;
- identifica tra le Segnalazioni ammissibili quelle qualificabili come Segnalazioni Circostanziate Verificabili;
- archivia quelle: (i) non qualificabili come Segnalazioni Circostanziate Verificabili non ritenendo pertanto possibile avviare la fase di accertamento; (ii) palesemente infondate e i in malafede; (iii) contenenti fatti già oggetto in passato di specifiche attività di istruttoria e già archiviate. (iv) Circostanziate Verificabili per le quali, alla luce degli esiti delle verifiche preliminari non valuta necessario l'avvio della successiva fase di accertamento;
- in presenza di fatti segnalati sui quali sia nota l'esistenza di pre-contenziosi, contenziosi e indagini in corso da parte di pubbliche autorità (ad esempio, autorità giudiziarie, ordinarie e speciali, organi amministrativi ed authority indipendenti investiti di funzioni di vigilanza e controllo), valuta, sulla base degli elementi a disposizione, allo stato degli atti, ferma restando la possibilità di successive rivalutazioni: (i) l'archiviazione della Segnalazione nel caso in cui i fatti segnalati coincidano con l'oggetto del pre-contenzioso, contenzioso e indagine, disponendo la trasmissione della stessa, per presa in carico, alla competente funzione responsabile del procedimento, (ii) di avviare, nel caso i fatti segnalati siano in parte esclusi dall'ambito di pre-contenziosi, contenziosi e indagini, la fase di accertamento su quest'ultimi.
- informa, ove possibile, il mittente della comunicazione che la problematica segnalata non rientra tra le fattispecie previste dal presente strumento normativo e che sarà presa in carico da parte delle competenti funzioni aziendali, che la gestiranno nel rispetto delle leggi applicabili.

In caso di Segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello 231 e del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza decide se richiedere, qualora ricorrano le circostanze, l'ausilio delle funzioni di controllo per l'espletamento delle verifiche e/o indagini o procedere in autonomia.

In caso di Segnalazione relativa a Fatti Rilevanti, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente gli organi della Società, per gli ambiti di rispettiva competenza, al fine di consentire loro di valutare l'opportunità di un'eventuale convocazione di una riunione straordinaria e attende istruzioni da parte di questi ultimi prima di proseguire con le indagini.

6.4 VERIFICHE E INDAGINI INTERNE

L'obiettivo delle attività di accertamento sulle Segnalazioni Circostanziate e Verificabili è di procedere alle verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche mediante l'ausilio di consulenti esterni.

In tale fase ci si può avvalere del supporto di altre strutture aziendali qualificate previa verifica dell'eventuale conflitto di interessi o coinvolgimento nell'oggetto della segnalazione.

Chi svolga attività di verifica e/o indagini per conto dell'Organismo di Vigilanza lo informa periodicamente sull'andamento dell'istruttoria.

6.5 CONCLUSIONE DEL PROCESSO

Le attività di accertamento si concludono con la stesura di un report in cui vengono formalizzati i contenuti della segnalazione, le attività di verifica svolte e i relativi risultati e/ osservazioni, nonché eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati dalla Segnalazione volte a rafforzare il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e a garantire il rispetto del Codice Etico e del Modello 231, a fronte delle quali l'Organismo di Vigilanza propone uno specifico piano di azione.

Qualora dalle indagini la segnalazione risulti non fondata il report viene archiviato.

Qualora invece sia ravvisata la fondatezza della segnalazione, il report viene inviato agli organi competenti che si attivano affinché siano valutati idonei provvedimenti disciplinari e intraprese eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni e l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

8. VIOLAZIONI DEL REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Qualsiasi violazione del presente Regolamento potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società, in conformità a quanto stabilito nel Sistema Disciplinare del Modello 231.

In particolare si evidenzia che, al fine di garantire la tutela del Segnalante, il Sistema Disciplinare del Modello 231 prevede che siano sanzionati atti di ritorsione o discriminatori posti in essere nei confronti di chi abbia

effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello o del Codice di comportamento così come eventuali violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante.

Inoltre, la segnalazione infondata, effettuata con dolo o colpa grave, potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società in conformità al Sistema Disciplinare del Modello 231.

9. TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI PRIVACY

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali

Il trattamento dei dati personali nell'ambito del sistema di gestione delle segnalazioni disciplinato dal presente regolamento è limitato ai soli fini strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la relativa gestione.

