NUOVA CASA DI CURA SANT'ANNA S.R.L.

Procedura del Sistema di segnalazione
delle violazioni in materia di *Whistleblowing*

Sommario

1. Glossario 3

2. Riferimenti normativi 4

3. Gestore del canale di segnalazione interna 4

4. Ambito di applicazione 5

4.1. Ambito di applicazione oggettivo 5

4.2. Ambito di applicazione soggettivo (Segnalanti) 6

5. Segnalazione interna 6

5.1. Canale di segnalazione interna 6

5.2. Gestione della segnalazione 8

6. La riservatezza dei dati 11

7. La tutela del Segnalante 12

8. Adozione, verifica e revisione della procedura 13

1. Glossario

- **ANAC**: Autorità Nazionale Anticorruzione, Autorità con il potere di gestione delle segnalazioni esterne e di applicazione delle sanzioni.
- **Canali per le segnalazioni**: canali con cui è possibile effettuare le segnalazioni.
- **Codice in materia di protezione dei dati personali** o **Codice *Privacy***: Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196.
- **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.
- **Decreto 231**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **Decreto *Whistleblowing***: Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.
- **Facilitatore**: Persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **GDPR**: Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016.
- **Gestore *Whistleblowing*** o **Gestore**: persona fisica interna all'impresa, ufficio interno ad essa o soggetto esterno, dotato di autonomia e adeguatamente formato, cui la Società affida la gestione del canale di segnalazione interna dalla medesima istituito, ai sensi dell'art. 4 co. 2 del Decreto *Whistleblowing*;
- **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, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.
- **Modello 231**: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.
- **Organismo di Vigilanza** o **OdV**: organismo di controllo di natura monocratica preposto dalla Nuova Casa di Cura Sant'Anna S.r.l. alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché al relativo aggiornamento.
- **Ritorsione**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo, sono forme di ritorsione: il licenziamento o la sospensione; 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; l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari, la nota di biasimo o altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo.
- **Segnalazione**: comunicazione scritta od orale del Segnalante, avente ad oggetto informazioni sulle violazioni di cui il Segnalante stesso è venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.
- **Segnalante**: soggetto che effettua una Segnalazione appartenente ad una delle categorie individuate dall'art. 3 del Decreto *Whistleblowing*. Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche: quando il rapporto giuridico di cui sopra non è ancora iniziato, se le

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

- **Segnalato**: soggetto menzionato nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
- **Violazioni**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.
- ***Whistleblowing***: segnalazione effettuata in merito ad una violazione (incluso il fondato sospetto della commissione della medesima) che può essere presentata tramite i canali di segnalazione interni adottati dalla Società.

2. Riferimenti normativi

- **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Ai sensi dell'art. 6 co. 2 – *bis*, i Modelli 231 prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare adottato ai sensi del co. 2 lett. e).
- **Decreto Legislativo 20 giugno 2003, n. 196**, recante *"Codice in materia di protezione dei dati personali"* (Codice *Privacy*);
- **Regolamento (UE) 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, nonché alla libera circolazione di tali dati (GDPR), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 4 maggio 2016 ed entrato in vigore il 24 maggio 2018;
- **Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, n. 2019/1937**, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24**, 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"* (Decreto *Whistleblowing*); in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937. Il decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina delle modalità di segnalazione (*Whistleblowing*), incluse le relative tutele, di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

3. Gestore del canale di segnalazione interna

Nuova Casa di Cura Sant'Anna S.r.l. ha nominato, quale soggetto Gestore del proprio canale di segnalazione interna, l'Organismo di Vigilanza della Casa di Cura, in quanto in possesso delle seguenti caratteristiche:

- non è gerarchicamente o funzionalmente subordinato e quindi riferisce direttamente all'Organo Amministrativo della Società;
- non svolge funzioni operative;
- non partecipa all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali conseguenti alle violazioni segnalate, che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti.

Il Gestore del canale:

- riceve, esamina e valuta le segnalazioni delle violazioni ricevute;
- assicura il corretto svolgimento del procedimento di segnalazione delle violazioni;
- riferisce direttamente all'Organo Amministrativo gli esiti del procedimento originato dalla segnalazione, ove rilevanti, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs. n. 24/2023;
- garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute;
- garantisce la riservatezza del Segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione;
- tutela adeguatamente il Segnalante e gli altri soggetti tutelati dal D.lgs. n. 24/2023 contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione;
- è costantemente formato in relazione alla gestione del canale di segnalazione e cura la formazione al personale della Società, illustrando in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato indicando i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali;
- pone a disposizione del Segnalante informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni.

All'Organismo di Vigilanza è altresì affidata la protocollazione e la gestione delle segnalazioni nonché la relativa istruttoria.

Il Gestore, quale persona fisica preposta alla ricezione e gestione delle segnalazioni, tratta i dati in qualità di soggetto autorizzato al trattamento ai sensi dell'art. 29 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice *Privacy*.

4. Ambito di applicazione

4.1. Ambito di applicazione oggettivo

Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, la segnalazione deve riguardare una violazione, come sopra definita. In particolare, sono oggetto di segnalazione:

- illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231;

<u>di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa</u>.

Restano escluse dalle segnalazioni ammissibili:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero

inerenti ai propri rapporti di con lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, che seguiranno i canali tradizionali.

4.2. Ambito di applicazione soggettivo (Segnalanti)

Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, possono segnalare una violazione:

- i lavoratori subordinati della Casa di Cura, a tempo determinato e indeterminato, compresi i dirigenti;
- i lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- soggetti terzi che forniscono beni o prestano servizi presso Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Casa di Cura;
- gli azionisti (persone fisiche) e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

La tutela delle persone segnalanti si applica nei seguenti casi:

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

5. Segnalazione interna

5.1. Canale di segnalazione interna

Per la ricezione delle segnalazioni, la Casa di Cura utilizza i seguenti canali interni, istituiti sentite le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 D. Lgs. n. 81/2015:

- **piattaforma informatica "Whistleblowing"**:

  Trusty è un canale di denuncia basato sul web, ospitata su un server virtuale in un centro dati ad alta sicurezza in Germania, certificato secondo lo standard ISO 27001 e fornito da Hetzner Online GmbH Gunzenhausen.

  Il sistema di whistleblowing Trusty viene utilizzato per accettare ed elaborare informazioni relative a sospette violazioni a danno dell'organizzazione in modo sicuro e riservato. Tutte le comunicazioni tra Trusty e il browser web di una persona che effettua la segnalazione sono criptate per proteggere la riservatezza dei dati (SSL). Non vengono registrati o memorizzati né gli indirizzi IP, né le marche temporali, né altri metadati del segnalante.

  La piattaforma è attiva 7 giorni su 7, accessibile via web dal sito www.santannacasale.it (sezione Whistleblowing) da qualsiasi *device* con cui è possibile: 1) consentire l'accesso non

solo ai dipendenti e diretti collaboratori, ma anche a terze parti; 2) caricare allegati, file video e audio;

Una volta effettuata la denuncia, verrà creata una utenza nominativa per il segnalante, così da poter seguire lo stato della segnalazione;

- **segnalazione orale mediante richiesta di incontro diretto e riservato con il Gestore del canale di segnalazione interna**, contattando l'Organismo di Vigilanza all'indirizzo e-mail: whistleblowing@santannacasale.it, specificando nella richiesta il canale mediante il quale vorrà essere ricontattato al fine di fissare l'incontro diretto (numero di telefono, indirizzo di posta elettronica). La segnalazione viene acquisita mediante incontro diretto da parte del Gestore. L'incontro avviene entro il termine di 15 giorni dalla richiesta, in un luogo adatto a garantire la riservatezza del Segnalante. Il Gestore procede a stilare un verbale che viene sottoscritto da entrambi al termine dell'incontro o, in alternativa, a stilarlo successivamente e ad inviarlo, entro sette giorni dall'incontro, al Segnalante tramite e-mail all'indirizzo non aziendale da quest'ultimo comunicato in modo da poterne verificare, rettificare e confermare il contenuto.

Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, esse vengono equiparate dalla Casa di Cura alle segnalazioni ordinarie. In ogni caso, le segnalazioni anonime vengono registrate dal Gestore, che conserva la relativa documentazione attraverso strumenti idonei affinché siano garantite al Segnalante anonimo - che sia stato successivamente identificato e che abbia subito ritorsioni - le tutele previste per il *whistleblower*.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal Gestore, laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione (per esempio, dall'apposizione del termine "*whistleblowing*" nella segnalazione o dal richiamo alla normativa in materia), la segnalazione è considerata segnalazione di *whistleblowing* e va trasmessa tempestivamente al Gestore Whistleblowing e, comunque, non oltre 7 giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante. In tal caso, il Gestore traccia la segnalazione con le medesime modalità utilizzate per la gestione di quella cartacea.

Diversamente, qualora il Segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

La segnalazione deve contenere:

- i dati identificativi del segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- la tipologia di rapporto giuridico con la Casa di Cura;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

E' utile che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

È comunque indispensabile che gli atti o fatti oggetto di segnalazione siano di diretta conoscenza del Segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

5.2. Gestione della segnalazione

La segnalazione è acquisita dal Gestore, il quale:

- entro sette giorni dalla data di ricezione, rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Per "riscontro" si intende la comunicazione al Segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Per "seguito" si intende l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate. Per poter dare corretto seguito alla segnalazione, è necessario anzitutto che il Gestore valuti la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione onde poter quindi accordare al Segnalante le tutele previste.

Il Gestore procede preliminarmente a valutare la sussistenza dei presupposti di procedibilità e dei requisiti di ammissibilità.

Procedibilità: il Gestore verifica che il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione (presupposto soggettivo) e che l'oggetto della segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della disciplina di cui al D.lgs. n. 24/23 (presupposto oggettivo).

Ammissibilità: in caso di sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi, il Gestore procede alla verifica dell'ammissibilità della segnalazione.

La segnalazione viene considerata inammissibile e viene archiviata dal Gestore per i seguenti motivi:

a) mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
b) manifesta infondatezza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti;
c) accertato contenuto generico della segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
d) produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso di cui alla lett. c), il Gestore, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al Segnalante elementi integrativi.

In caso di procedibilità ed ammissibilità della segnalazione, invece, il Gestore Whistleblowing avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore può mantenere le interlocuzioni con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione. Il Gestore Whistleblowing redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte.

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altre funzioni aziendali, avvalersi del loro supporto, coinvolgere risorse esterne (ad es. consulenti, analisti forensi, tecnici, investigatori privati), avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato. In tal caso, al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa, il Gestore Whistleblowing procede ad oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (es. facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione). Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta, sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto anche a tali soggetti.

Tutte le indagini devono essere condotte tempestivamente, senza protrarsi più a lungo di quanto non sia ragionevolmente necessario dato l'oggetto della segnalazione, e devono essere condotte secondo imparzialità e indipendenza.

Le indagini devono essere svolte nella massima riservatezza ad ogni livello, dal ricevimento della segnalazione alla conclusione della procedura. La riservatezza si applica ai fatti oggetto di indagine, alla/e persona/e coinvolta/e e/o menzionata/e, all'oggetto della segnalazione, al procedimento seguito, ai materiali e alle informazioni raccolte e ai risultati della procedura. Tutti coloro che sono coinvolti nell'indagine sono tenuti a non diffondere alcuna informazione alle persone che non siano direttamente coinvolte nell'indagine stessa.

Il procedimento adottato dalla Società garantisce la riservatezza dei dati personali del segnalante, del segnalato, delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, in conformità con quanto previsto dagli artt. 12 e 13 del D.lgs. n. 24/2023 e dalla normativa in materia in materia di protezione dei dati personali, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione. I soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, il Gestore e ogni altro soggetto coinvolto nel processo hanno l'obbligo di garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Segnalante che, in ogni caso, deve essere opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

Il Gestore archivia la segnalazione, tenendo traccia delle motivazioni che hanno condotto all'archiviazione, quando:

- all'esito delle verifiche effettuate non siano emersi elementi tali da far sospettare che la violazione segnalata si sia effettivamente verificata;
- la descrizione dei fatti risulti palesemente infondata e/o in malafede e/o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alla stessa;
- le comunicazioni riguardino circostanze/fatti già noti e oggetto di precedenti segnalazioni effettuate secondo la presente procedura;

- il Segnalante abbia omesso di fornire i chiarimenti/le delucidazioni richiesti/e necessari alla conclusione dell'istruttoria.

Laddove, invece, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, il Gestore:

- identifica, di concerto con ogni altra funzione competente, le eventuali misure correttive da attuare (interventi su processi, procedure o presidi di controllo) e le relative tempistiche;
- invia le evidenze raccolte ai soggetti preposti ai provvedimenti decisionali, per la valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari da adottare;
- nel caso di violazioni di particolare gravità, trasmette immediatamente le evidenze all'Organo Amministrativo.

Riscontro al Segnalante:

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso, il Gestore Whistleblowing fornisce riscontro al segnalante, comunicando:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti;
- l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere. In tal caso, il Gestore Whistleblowing comunicherà al segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

Il Gestore garantisce:

- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica, nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti in appositi archivi cartacei/informatici, assicurando adeguati livelli di sicurezza/riservatezza;
- la conservazione dei dati inerenti alle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a 5 anni, a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, e l'utilizzo degli stessi coerentemente con le finalità per le quali questi sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

Nuova Casa di Cura Sant'Anna S.r.l. assicura la tutela del Segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire e/o essere adottata in ragione della segnalazione effettuata (cfr. Sistema disciplinare previsto nel Modello 231 della Società). Pertanto, qualora il Segnalante, a seguito dell'accertamento della segnalazione, ritenga di aver subito condotte ritorsive, può - ferme le altre forme di tutela - inoltrare una nuova segnalazione avente ad oggetto le ritorsioni subite, affinché siano adottati i provvedimenti necessari per ripristinare la situazione e/o per rimediare alle conseguenze negative connesse alla discriminazione, nonché avviare tutti i provvedimenti che saranno ritenuti necessari, eventualmente anche disciplinari.

Nuova Casa di Cura Sant'Anna S.r.l. si riserva la facoltà di irrogare specifiche sanzioni nei confronti del Segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione (cfr. Sistema disciplinare previsto nel Modello 231 della Società).

Nuova Casa di Cura Sant'Anna S.r.l. potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziaria.

6. La riservatezza dei dati

Nuova Casa di Cura Sant'Anna S.r.l. pone in essere appositi presidi a garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Le informazioni e ogni altro dato personale acquisiti in applicazione della presente procedura sono trattati nel rispetto di quanto previsto degli artt. 12, 13 e 14 del D.lgs. n. 24/2023, del GDPR e del Codice in materia di protezione dei dati personali. Nell'apposita sezione (*"Whistleblowing"*) del sito Internet della Casa di Cura, viene resa disponibile una specifica informativa in materia di protezione dei dati personali trattati in applicazione della presente procedura.

In particolare, i dati personali trattati ai fini delle presenti regole devono essere:

- limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la relativa gestione;
- trattati lecitamente e secondo correttezza;
- conservati per un periodo non superiore a 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvi i casi di procedimenti giudiziari avviati o in corso o richieste differenti da parte dell'Autorità Giudiziaria.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, 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 la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nell'ipotesi di cui sopra, nonché nelle procedure di segnalazione quando la rivelazione della identità del Segnalante (e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità) è indispensabile anche ai fini della difesa del Segnalato.

Nuova Casa di Cura Sant'Anna S.r.l. tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-*undecies* del Codice in materia di protezione dei dati personali.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare (si rinvia al Sistema disciplinare previsto nel Modello 231 della Società), fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

7. La tutela del Segnalante

Nuova Casa di Cura Sant'Anna S.r.l. tutela adeguatamente il Segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione, in un clima di rispetto della dignità dello stesso.

In particolare, la Società tutela i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*:

- sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante (e degli altri soggetti tutelati dal D.lgs. n. 24/2023), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sono nulli il licenziamento ritorsivo e le misure organizzative aventi effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, se non sia dimostrato che non abbiano natura ritorsiva e che si fondino su ragioni estranee alla segnalazione;
- il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito ai fini dell'attivazione delle ulteriori tutele previste dal Decreto;
- il sistema disciplinare interno previsto dal Modello 231 si applica qualora: siano violati gli obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante (e degli altri soggetti tutelati dal D.lgs. n. 231/01) o i divieti di atti discriminatori o ritorsivi; sia ostacolato l'invio di una segnalazione; non vengano effettuate attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute; siano presentate segnalazioni false con dolo e colpa grave (cfr. Sistema disciplinare previsto nel Modello 231 della Società).

Il soggetto che ritenga di avere subito una discriminazione per avere segnalato un illecito, deve informarne il Gestore che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- all'Organo Amministrativo;
- al Responsabile della Funzione Risorse Umane.

L'Organo Amministrativo, con il supporto del Responsabile della Funzione Risorse Umane, valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti volti ad interrompere i comportamenti discriminatori e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del Dipendente autore della discriminazione.

La tutela del Segnalante si applica anche qualora la segnalazione sia avvenuta quando il rapporto giuridico non era 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 e, successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

Beneficiano delle predette tutele anche i facilitatori (persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata), le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono allo stesso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente, gli enti di proprietà del segnalante o per i quali egli lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le tutele non operano nei confronti del segnalante che violi la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

8. Adozione, verifica e revisione della procedura

La presente procedura è adottata dall'Organo Amministrativo, così come ogni sua successiva revisione.

La verifica dell'efficacia e la proposta di aggiornamento della procedura sono affidate all'Organismo di Vigilanza della Società.