



Gruppo Mantova Salus

***Procedura per la gestione delle segnalazioni  
del Gruppo Mantova Salus***

<b>Rev.</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Data emissione</b>
00	Adozione della Procedura	14.07.2023

## Indice

<i>Premessa</i> .....	3
<i>Definizioni</i> .....	4
1. <i>Campo di applicazione</i> .....	6
1.1 <i>Campo di applicazione soggettivo: il segnalante</i> .....	6
1.2 <i>Campo di applicazione oggettivo: l'oggetto ed il contenuto della segnalazione</i> .....	6
2. <i>Canali di segnalazione</i> .....	7
2.1 <i>Il soggetto Gestore delle segnalazioni</i> .....	7
2.2 <i>Canali di segnalazione interni</i> .....	7
2.3 <i>Canali di segnalazione esterni</i> .....	8
2.4 <i>Divulgazione pubblica</i> .....	8
3. <i>Gestione delle segnalazioni pervenute tramite canali di segnalazione interna</i> .....	9
3.1 <i>Invio e ricezione della segnalazione</i> .....	9
3.2 <i>Gestione della segnalazione</i> .....	9
3.3 <i>Archiviazione: chiusura della segnalazione e conservazione della documentazione</i> .....	10
3.4 <i>Conservazione della documentazione</i> .....	11
3.5 <i>Casi particolari</i> .....	11
4. <i>Protezione del segnalante</i> .....	12
5. <i>Sistema sanzionatorio</i> .....	13
6. <i>Protezione dei dati personali</i> .....	14

## **Premessa**

Le società del Gruppo Mantova Salus, nel perseguimento dei propri obiettivi di *business*, sono da sempre sensibili all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e impegnate nel contrasto a condotte illecite, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici, sia mediante l'effettiva attuazione di regole di condotta e processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili e con le migliori prassi di riferimento.

In particolare, le società del Gruppo hanno nel tempo sviluppato protocolli aziendali e presidi di controllo aventi la finalità di eliminare o minimizzare il rischio di commissione di reati e violazioni nello svolgimento delle attività che risultano potenzialmente più esposte al manifestarsi di comportamenti non leciti.

In tale contesto, al fine di rafforzare il proprio sistema organizzativo e di buon governo (oltre che al fine di adempiere agli obblighi normativi specificatamente vigenti in materia), le società del Gruppo hanno definito un processo di ricezione e gestione di segnalazioni aventi ad oggetto atti e/o fatti, anche solo potenzialmente, contrari alla legge e alle normative interne aziendali da parte di chiunque, nell'ambito delle attività lavorative svolte presso le società, ne abbia conoscenza.

La presente Procedura ha, dunque, lo scopo di disciplinare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni pervenute attraverso i canali di seguito indicati, nonché definire le tutele e le misure di protezione che ciascuna società garantisce ad ogni segnalante.

La Procedura sarà oggetto di pubblicazione in apposita sezione del sito web di ciascuna società del Gruppo e sarà comunicata ai dipendenti delle stesse.

Alla data di approvazione della presente Procedura, la stessa si applica alle seguenti società del Gruppo:

- Ospedale San Pellegrino S.r.l.
- Solidarietà S.r.l.

## Definizioni

Ai fini della presente Procedura, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, si intendono per:

- «Violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica;
- «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 in ambito lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- «Segnalazione»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni effettuata tramite canali di segnalazione interni o esterni;
- «Segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interni;
- «Segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, effettuata tramite il canale di segnalazione attivato dalle autorità nazionali competenti;
- «Divulgazione pubblica»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- «Segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- «Facilitatore»: la 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;
- «Contesto lavorativo»: le 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;
- «Persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- «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 e che provoca o può provocare al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

- «Riscontro»: comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

## 1. Campo di applicazione

### 1.1 Campo di applicazione soggettivo: il segnalante

I soggetti che possono effettuare segnalazioni sono:

- coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali;
- tutti i dipendenti, a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, nonché candidati ed ex-dipendenti,
- coloro che cooperano e collaborano con le società del Gruppo – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei loro obiettivi;
- chiunque intrattenga con le stesse rapporti d'affari (ad es. clienti, agenti, partner commerciali, etc.);
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso società del Gruppo.

### 1.2 Campo di applicazione oggettivo: l'oggetto ed il contenuto della segnalazione

La presente Procedura si applica a tutte le segnalazioni pervenute tramite i canali di seguito individuati. Le segnalazioni possono essere ricondotte a due macrocategorie: “Segnalazioni *whistleblowing*” e “Segnalazioni ordinarie”.

Le cd. “**Segnalazioni *whistleblowing***” sono esclusivamente le segnalazioni aventi ad oggetto:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella Direttiva UE n. 1937/2019, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
2. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente;
3. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposte sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulla società;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei suddetti settori.

Sono Segnalazioni *whistleblowing* anche quelle aventi ad oggetto:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
2. violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione adottati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Tali segnalazioni **devono** avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito dei rapporti lavorativi intercorrenti con le società del Gruppo.

Le segnalazioni **non possono** consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le cd. “**Segnalazioni ordinarie**” sono le segnalazioni che non rientrano nel perimetro delle Segnalazioni *whistleblowing* per ambito oggettivo o soggettivo, ovvero le segnalazioni pervenute da soggetti diversi da quelli indicati al par. 1.1 della presente Procedura o inerenti a temi diversi da quelli sopra indicati.

Anche le Segnalazioni Ordinarie verranno gestite tutelando la riservatezza dell’identità del segnalante nel rispetto delle disposizioni specificatamente adottate in materia da ciascuna società del Gruppo e della presente Procedura.

Indipendentemente dalla natura “*whistleblowing*” o “*ordinaria*”, ogni segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

**Nota bene:** è utile anche allegare i documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni **non possono** riguardare notizie palesemente prive di fondamento, informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

## 2. Canali di segnalazione

### 2.1 Il soggetto Gestore delle segnalazioni



La ricezione e gestione delle segnalazioni sono affidate ad un soggetto esterno alle società del Gruppo, autonomo e dotato di specifica *expertise* nella gestione dei canali e delle segnalazioni (di seguito, “Gestore”).

### 2.2 Canali di segnalazione interni

Il Gruppo ha istituito canali di segnalazione, in forma scritta ed in forma orale, che garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le Società hanno istituito due canali di segnalazione che possono essere alternativamente utilizzati dai segnalanti:



### **Canale di segnalazione in forma scritta: “[whistleblowing\\_gms@outlook.com](mailto:whistleblowing_gms@outlook.com)”.**

Le società del Gruppo hanno attivato un canale informatico facilmente accessibile.

L'indirizzo e-mail opera su server estranei al contesto aziendale, in modo da offrire le più ampie garanzie di riservatezza non solo del segnalante, ma anche del facilitatore, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione.



### **Canale di segnalazione in forma orale: [contatto telefonico](#)**

Le società del Gruppo hanno inoltre attivato un canale di tipo orale consistente in un contatto telefonico reperibile nelle fasce orarie di seguito indicate.

La segnalazione potrà, difatti, essere formulata prendendo un appuntamento contattando lo studio del Gestore delle segnalazioni al n. [+ 39 0276398404](tel:+390276398404).

## 2.3 Canali di segnalazione esterni

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna esclusivamente per le condotte che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea indicati dalle disposizioni nazionali come precisato al par. 1.2 della presente Procedura, purché – al momento della segnalazione – ricorra una delle seguenti condizioni:

1. non sia stato attivato il canale segnalazione interna o, se attivato, il canale posto a disposizione del segnalante non sia conforme a quanto richiesto dalla normativa;
2. è già stata effettuata una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
3. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
4. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.



Il canale di segnalazione esterna è attivato presso l'ANAC, la quale pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata e facilmente accessibile, le informazioni necessarie per l'invio della segnalazione.

## 2.4 Divulgazione pubblica



Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica rendendo di **pubblico dominio** informazioni sulle violazioni tramite la stampa o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La protezione per colui che effettua una divulgazione pubblica ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 ricorre qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste per le segnalazioni interne ed esterne e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante 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.

### **3. Gestione delle segnalazioni pervenute tramite canali di segnalazione interna**

#### **3.1 Invio e ricezione della segnalazione**

Le Segnalazioni saranno ricevute attraverso i canali dedicati, puntualmente individuati al par. 2.2. della presente Procedura.

##### **3.1.1 Segnalazioni in forma scritta**

Con particolare riferimento al canale di segnalazione in forma scritta, le società del Gruppo hanno adottato istituito un'unica e-mail, disponibile al seguente indirizzo: [whistleblowing\\_gms@outlook.com](mailto:whistleblowing_gms@outlook.com). È onere del segnalante indicare a quale delle società del Gruppo la segnalazione si riferisce, dando specifica indicazione nel testo del messaggio.

Lo strumento attivato consente di inviare al Gestore la documentazione che il segnalante ritiene opportuno portare all'attenzione dello stesso a supporto della propria segnalazione.

Lo strumento consente, inoltre, l'interazione tra il segnalante e il Gestore della segnalazione, al fine di approfondire i temi oggetto di comunicazione o integrare/rettificare le informazioni precedentemente rese.

##### **3.1.2 Segnalazioni in forma orale**

Con particolare riferimento al canale di segnalazione in forma orale, le società del Gruppo si avvalgono di una linea telefonica da contattare per fissare apposito appuntamento:

+ 39 0276398404 – LCG – Studio Legale.

Le richieste di appuntamento saranno ricevute nelle seguenti fasce orarie: dalle ore 9.00 alle ore 18.30, dal lunedì al venerdì.

Durante la telefonata, il segnalante dovrà indicare i) il nome della società per cui vuole effettuare la segnalazione, ii) i propri dati di contatto, avendo cura di non specificare il proprio nominativo, iii) la volontà di incontrare il Gestore di persona o di contattarlo tramite contatto telefonico o videochiamata. Durante la telefonata, il personale dedicato avrà cura di fissare un appuntamento con il Gestore della segnalazione entro 15 giorni dal primo contatto.

Nel corso dell'appuntamento telefonico, il Gestore richiederà al segnalante le informazioni necessarie per acquisire e valutare la segnalazione.

Nel caso di incontro in presenza, la segnalazione potrà essere raccolta e verbalizzata in un documento verificato e sottoscritto dal segnalante.

#### **3.2 Gestione della segnalazione**

Le attività di gestione sono eseguite in accordo alle seguenti tempistiche:

1. entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione: il Gestore avrà cura di inviare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, utilizzando il canale della segnalazione;

2. il Gestore avvia la fase di istruttoria e classifica la segnalazione come “*whistleblowing*” o “ordinaria”. Con riferimento alle sole segnalazioni ordinarie, laddove vi sia altra funzione aziendale competente, il Gestore provvede contestualmente all’inoltro della stessa, adottando misure idonee a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante. Diversamente, procederà alla gestione della stessa come da Procedura;
3. entro 3 mesi, decorrenti dalla data di avviso di ricevimento: il Gestore fornisce un riscontro al segnalante.

Il Gestore dà diligente seguito alla segnalazione, svolgendo l’attività di verifica della fondatezza con pieno accesso a qualsiasi informazione necessaria per lo svolgimento del compito.

Ai fini dell’attività di verifica, il Gestore potrà conferire mandato di approfondimento ad uffici interni e/o a soggetti terzi, avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall’approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all’identità del segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell’incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l’obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni, detto obbligo dovrà essere formalizzato).

Nelle ipotesi in cui per ragioni istruttorie si renda necessario rendere edotti del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata altri soggetti, il Gestore provvede ad oscurare i dati personali del segnalante, nonché degli altri soggetti la cui identità deve essere riservata (quali, il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione).

In ogni caso le generalità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non verranno rivelate a soggetti terzi diversi dal Gestore senza il consenso del segnalante, fatte salve le ipotesi eccezionali di seguito dettagliate:

- a) nell’ambito del procedimento dinnanzi alla Corte dei Conti, l’identità del segnalante può essere rivelata successivamente alla chiusura della fase istruttoria;
- b) nell’ambito del procedimento penale, l’identità della persona segnalante è coperta dal segreto ex art. 329 c.p.p. e, pertanto, soggiace alla disciplina codicistica prevista in materia.

Nell’ambito del procedimento disciplinare a carico del segnalato:

1. 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;
2. qualora la segnalazione 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 nel procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

### 3.3 Archiviazione: chiusura della segnalazione e conservazione della documentazione

All’esito dell’istruttoria, il Gestore redigerà una relazione prendendo uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della segnalazione per insufficienza di elementi;
- archiviazione della segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- proposta di modifica al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o al Codice Etico o ad altre procedure interne;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio vigente - nei confronti dei soggetti segnalati e di cui sia stata riconosciuta la commissione di una violazione, illecito o irregolarità;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto sistema disciplinare e sanzionatorio vigente e dalla presente Procedura – nei confronti dei segnalanti che abbiano effettuato segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere ed effettuate con dolo o colpa grave.

#### 3.4 Conservazione della documentazione

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, la segnalazione e la relativa documentazione saranno conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della stessa, coerentemente alla normativa nazionale vigente in materia.

La conservazione sarà eseguita per massimo 5 anni dalla chiusura del processo di gestione.

#### 3.5 Casi particolari

##### 3.5.1 Segnalazioni anonime

Trattasi delle segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

Al fine di promuovere un utilizzo diffuso dei canali istituiti, il Gruppo accetta segnalazioni anonime, purché circostanziate e non aventi un mero intento diffamatorio. Tuttavia, al fine di facilitare la fase istruttoria, si incoraggia il ricorso a segnalazioni nominative, ricordando che le modalità di gestione sono state progettate al fine di garantire la massima riservatezza del segnalante, nel pieno rispetto della normativa vigente.

Le segnalazioni anonime, a condizione che siano sufficientemente circostanziate e precise da consentire lo svolgimento dell'attività istruttoria, saranno acquisite e analizzate dal Gestore come Segnalazioni ordinarie.

Non troveranno applicazione le garanzie e tutele previste per le cd. Segnalazioni *whistleblowing*, se non nel caso in cui il segnalante dovesse successivamente essere identificato e dovesse subire una ritorsione.

##### 3.5.2 Segnalazioni ricevute da soggetti diversi dal Gestore

Nell'ipotesi in cui una segnalazione sia ricevuta da un soggetto diverso dal Gestore, è onere del ricevente:

- i) trattare le informazioni di cui ha avuto conoscenza con modalità idonee a garantirne la piena riservatezza;
- ii) contattare il Gestore – tramite canale orale – al fine di ricevere istruzioni circa le modalità di trasmissione della segnalazione erroneamente pervenuta;
- iii) trasmettere la segnalazione al Gestore, **senza ritardo**;
- iv) successivamente alla comunicazione al Gestore, eliminare la segnalazione dai propri dispositivi.

#### 4. *Protezione del segnalante*

Il Gruppo Mantova Salus si impegna a garantire la protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A titolo esemplificativo, ogni segnalante è tutelato nei casi di:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di merito negative o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- p) pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- q) valutazione della performance artatamente negativa;
- r) revoca ingiustificata di incarichi;
- s) ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- t) reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- u) sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

L'onere di dimostrare che tali condotte od atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

La tutela trova applicazione laddove:

- a. al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e ricadessero nell'ambito di applicazione della cd. normativa *whistleblowing*;
- b. la segnalazione o la divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità descritte nel par. 3 relativo alle modalità di effettuazione delle segnalazioni.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

La predetta tutela si applica ai segnalanti e si estende ai seguenti soggetti:

- i facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico (ad es. rapporto di lavoro subordinato, di collaborazione, di consulenza, di fornitura etc.) 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.

La tutela non trova applicazione nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei di casi di dolo o colpa grave.

## **5. Sistema sanzionatorio**

Un sistema di segnalazione efficace deve prevedere delle sanzioni nei confronti del segnalante, in caso di abuso dello strumento di segnalazione, nei confronti dei segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati, nei confronti del Gestore nel caso di mancato rispetto della presente Procedura, nonché nei confronti di coloro i quali violano la tutela della riservatezza del segnalante e i divieti di ritorsione posti a tutela del segnalante.

Nel predetto sistema disciplinare, le società del Gruppo hanno, altresì, previsto sanzioni nei confronti di coloro che si accertano responsabili dei seguenti illeciti:

- commissione di ritorsioni;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione;
- violazione dell'obbligo riservatezza;
- mancata istituzione canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione;

- adozione di procedure non conformi alla normativa nazionale di recepimento della Direttiva UE n. 1937/2019;
- mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi della segnalazione;
- responsabilità penale accertata del segnalante, anche con sentenza di condanna in primo grado, per i reati di diffamazione e calunnia;
- responsabilità civile del segnalante, nei casi di dolo o colpa grave, per i medesimi reati di cui sopra.

### **6. Protezione dei dati personali**

Ogni segnalazione può contenere cd. dati personali, ovvero informazioni direttamente o indirettamente riconducibili ad una persona fisica.

Ogni società del Gruppo, in qualità di Titolare del trattamento, assicura che le suddette attività di trattamento sono svolte coerentemente alle prescrizioni del Reg. UE 679/2016 (anche “GDPR”) e delle normative nazionali vigenti.

Con riferimento al Gestore delle segnalazioni, ogni società provvedere a conferire formale incarico per il trattamento dei dati personali attraverso consegna di una lettera di designazione ex artt. 29 GDPR.

La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla segnalazione e la puntuale indicazione delle misure di sicurezza da applicare.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all’oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento) possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente, attraverso i canali indicati nelle informative ex art. 13 GDPR rese disponibili tramite i canali di segnalazione e specifica sezione dei siti web aziendali.