



SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING D.LGS. 24/2023

INTRODUZIONE

Società Immobiliare Cliniche S.r.l. è fermamente impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

L'obiettivo perseguito nella pubblicità delle modalità sulle segnalazioni delle condotte illecite è quello di:

- favorire un ambiente di lavoro sano, caratterizzato da senso di appartenenza e legalità, tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- dare attuazione alla vigente normativa in materia di whistleblowing.

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, sono state individuate le linee di condotta operative tese a tutelare la persona che segnala eventuali condotte illecite di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

FONTI

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- 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; 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 (c.d. whistleblower o whistleblowing)
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - 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).

Tale decreto abroga alcune disposizioni del D.lgs. n. 231/2001 e della Legge n. 179/2017 e raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia nel settore pubblico che in quello privato.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o anche irregolarità rispetto alle procedure adottate, consumati o tentati da dipendenti o apicali aziendali a danno dell'integrità aziendale.

Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possano costituire l'oggetto del whistleblowing.

Si può, tuttavia, affermare che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti previsti dal Modello 231, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti/condotte che costituiscono violazione del Codice Etico aziendale idonei a esporre la compagine aziendale ad un rischio-reato oppure ad un danno di immagine.

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità aziendale e che consistono in: 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; 2) condotte illecite



rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi dello stesso; 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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; 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società); 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può avere ad oggetto anche: 1) le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate; 2) attività non ancora compiute, ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

Le disposizioni del decreto whistleblowing non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni, o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti di lavoro.

PERSONE LEGITTIMATE A SEGNALARE VIOLAZIONI

Possono effettuare segnalazioni:

- i dipendenti, anche in prova, gli ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro) nonché i lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso Società Immobiliare Cliniche S.r.l.;
- i candidati (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione);
- i tirocinanti e i volontari, anche non retribuiti;
- i fornitori di beni e servizi e i consulenti;
- i soci;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di fatto).

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile del Personale (che è il Gestore del canale delle segnalazioni interne) di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In caso, di eventuali conflitti di interesse, ovvero nelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, il segnalato o comunque sia una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione sarà indirizzata alla Direzione Aziendale.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;



- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, vengono prese in considerazione purché anch'esse adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, altrimenti vengono archiviate e, quindi, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti.

MODALITA' OPERATIVE

Le segnalazioni possono essere attuate con i seguenti canali:

- Canali di segnalazione interna
- Canale di segnalazione esterna presso Anac
- Condizioni per divulgazione pubblica

CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA:

Le modalità di segnalazione interna ammesse sono:

- ✓ Tramite applicativo informatico, disponibile al seguente indirizzo del portale: societaimmobiliarecliniche.smartleaks.cloud
- ✓ In forma scritta: mediante raccomandata a.r. indirizzata espressamente al Responsabile del Personale che è il Gestore del canale di segnalazione interna e cura il corretto svolgimento del procedimento.
- ✓ In forma orale: mediante un incontro diretto con il Responsabile del Personale, fissato entro un termine ragionevole su richiesta della persona segnalante. In tal caso, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante verbale. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro e apporvi la propria sottoscrizione.

Il Responsabile del Personale, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, rilascia avviso di ricevimento della segnalazione. Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione fornisce riscontro al segnalante.

CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA PRESSO ANAC

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna presso l'Anac (Autorità Nazionale Anti Corruzione) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;



- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) 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 segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate attraverso piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, telefono, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontri diretti.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Da ultimo è previsto, in via residuale, che il segnalante possa effettuare una divulgazione pubblica (che beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. n. 24/2023) se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona 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.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Nell'ambito del processo di gestione delle segnalazioni, i dati personali sono trattati nel rispetto della normativa vigente in materia (Regolamento EU 679/2016 e D.Lgs. 196/2003, così come modificato dal D.Lgs. 101/2018). Di seguito, è possibile consultare l'informativa sul trattamento dei dati personali.