

## PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

Il presente Protocollo sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- 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;
- recepire le prescrizioni di cui al D.L.vo n. 24/2023.

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, il presente Protocollo individua linee di condotta operative tese a tutelare il segnalante di eventuali condotte illecite.

### Definizioni

1. **Procedura:** la presente procedura;
2. **Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 in adozione da parte della Società;
3. **Violazione/i:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società e che consistono in:
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
  - violazioni del Modello;
  - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: (i) appalti pubblici; (ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo; (iii) sicurezza e conformità dei prodotti; (iv) sicurezza dei trasporti; (v) tutela dell'ambiente; (vi) radioprotezione e sicurezza nucleare; (vii) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; (viii) salute pubblica; (ix) protezione dei consumatori; (x) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
  - atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le norme in materia di concorrenza ed aiuti di Stato e le norme in materia di imposta sulle società, in quanto applicabili;
  - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea nei settori sopra indicati;
4. **Segnalazione:** l'informazione, scritta o orale, riguardante Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società, compresi i fondati sospetti, nonché le informazioni riguardanti condotte volte ad occultare le Violazioni;
5. **Segnalante:** la persona fisica che effettua la Segnalazione e purché rientrante tra i Destinatari della Procedura;
6. **Segnalato o Persona Coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica e a cui si attribuisce la Violazione o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
7. **Contesto Lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dai Destinatari della Procedura nell'ambito delle attività della Società e attraverso le quali si acquisiscono informazioni sulle Violazioni;
8. **Gestore delle segnalazioni:** organo che riceve tutte le segnalazioni e cura gli approfondimenti sulla base dell'oggetto della Segnalazione;
9. **OdV:** Organismo di vigilanza;
10. **Whistleblowing:** strumento funzionale a favorire la segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti aziendali e di altri potenziali interessati;

11. **Trattamento dei dati:** qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati;
12. **Dato personale:** qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale;
13. **Dati identificativi:** i dati personali che permettono l'identificazione diretta dell'interessato
14. **ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione** (il primo comma dell'art. 54-bis del D.L.vo n. 165/2001 individua ANAC tra i possibili destinatari delle segnalazioni di illeciti o irregolarità da parte del pubblico dipendente: un atto di corruzione pubblica segnalato da un dipendente della società che coinvolga un soggetto interno e un dipendente pubblico potrebbe dunque aprire ad un duplice procedimento, quello dell'ODV e quello di ANAC);
15. **Comportamenti ritorsivi:** 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 alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
16. **Dipendente pubblico:** il dipendente delle amministrazioni pubbliche, di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.

#### Fonti

D. Lgs n. 231/2001;

D.lgs. 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937: recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 e abroga alcune disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e della legge n. 179/2017;

Linee guida ANAC.

#### 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.

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di uso distorsivo dei fondi aziendali, demansionamenti, dichiarazioni non vere rese alla pubblica amministrazione per ottenere benefici altrimenti non spettanti, artefazione della documentazione aziendale archiviata suscettibile di rilevanza pubblica, assunzioni di favore (corruzione), operazioni finanziarie non supportate da idonea documentazione volte alla ricettazione o al riciclaggio di danaro o altri beni di provenienza delittuosa, violazione della concorrenza, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, frode nelle pubbliche forniture, mendacità nelle qualità o quantità del prodotto o servizio reso, turbativa d'asta e alterazione di procedure di appalti, transazioni/negoziazioni senza delibera, illegittima erogazione compensi incentivanti, trattamenti di favore nei confronti di consulenti e professionisti etc.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano, anche alternativamente:

- penalmente rilevanti;

**Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale, Parte Speciale, Anticorruzione**

- poste in essere in violazione del Codice Etico o di altre disposizioni-procedure aziendali, sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un indebito vantaggio all'azienda;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'azienda e, conseguentemente, un danno reputazionale;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di arrecare un danno all'ambiente;
- illeciti relativi all'applicazione delle leggi e dei regolamenti in materia di 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- 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);
- altri illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi dello stesso.

La normativa stabilisce il divieto, già disciplinato nel codice etico aziendale, di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

### **Destinatari**


La presente Procedura ha lo scopo di regolamentare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, anche in forma anonima o confidenziale, effettuate dai seguenti Destinatari nell'ambito del Contesto Lavorativo:

- lavoratori subordinati della Società, intesi quali: i lavoratori subordinati (sia lavoratori full-time che part-time), i lavoratori a tempo determinato e indeterminato, i lavoratori con contratto di lavoro intermittente, i lavoratori somministrati, gli apprendisti, i lavoratori con contratto di lavoro accessorio e i lavoratori che eseguono prestazioni occasionali;
- lavoratori autonomi e i collaboratori coordinati e continuativi;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società e che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e i tirocinanti che svolgono la propria attività presso la Società;
- azionisti della Società;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso la Società (Amministratori, componenti del Collegio Sindacale, agenti o procuratori con rappresentanza, ecc.).

La Procedura si applica ai Destinatari nell'ambito del Contesto Lavorativo:

- anche se il rapporto giuridico non è ancora iniziato e le informazioni relative alla Violazione sono state acquisite in fase di selezione o nelle fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, purché le informazioni sulle Violazioni siano state acquisite nel Contesto Lavorativo.

### **Contenuto della segnalazione**

 <p>Villa Rosa centro medico</p>	<p><b><u>MOG D.Lgs. 231/2001</u></b></p>	<p>Rev. 4 24 gennaio 2025</p>
<p><b>Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale, Parte Speciale, Anticorruzione</b></p>		

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili al gestore della segnalazione per procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- 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.

E' vietato l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Il sistema sanzionatorio adottato dalla società nell'ambito del Modello di organizzazione e gestione di cui al D.L.vo n. 231/01, sanziona l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Allo stesso modo, il sistema sanzionatorio tutela la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell'istituto; onde nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni, che determinino condizioni di lavoro inaccettabili. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'OdV, il quale, a sua volta, riporterà al Consiglio di Amministrazione a cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, ripristinare le normali condizioni di lavoro.

Chiunque segnali agli organi preposti, o denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro 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.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante può essere comunicata all'ANAC dall'interessato o, eventualmente, dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ove presenti nell'organizzazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La violazione delle disposizioni di legge determina l'applicazione di sanzioni, nonché le ulteriori sanzioni previste *ex lege* per la condotta illecita posta in essere.

### **Modalità e gestione della segnalazione e garanzia di riservatezza**

La segnalazione può essere effettuata con:

La segnalazione può essere effettuata tramite piattaforma, accessibile tramite il sito web della Società, all'indirizzo <https://regrooveholding-portal.vittoriarms.eu.it>, disponibile 24 ore al giorno, sette giorni su sette e gestita da un fornitore terzo che non ha accesso al contenuto delle segnalazioni e ai dati inseriti;

**Qualora la segnalazione riguardi l'OdV**, la stessa dovrà essere formalizzata all'attenzione dell'amministratore unico a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno utilizzando il fac simile predisposto in calce del protocollo Whistleblowing.

### **Adozione, diffusione, divulgazione a terzi e aggiornamento**

La presente procedura è parte integrante del modello e, dunque, è approvata dalla Società che ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla, se necessario.

La procedura verrà diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso:

**Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale, Parte Speciale, Anticorruzione**

- le bacheche aziendali;
- comunicazione tramite e-mail trasmessa a tutta la popolazione aziendale in forza presso la Società, con l'indicazione del link a cui accedere per consultare la suddetta Procedura;

La Società:

- informa dell'adozione della presente Procedura tutto il personale della Società;
- fermo quanto indicato al capoverso che precede, assicura, per quanto di competenza, la divulgazione della Procedura a tutti i soggetti terzi Destinatari della stessa.

L'iter sopra descritto è adottato altresì per le successive revisioni ed integrazioni della Procedura.

**Piattaforma WEB dedicata alle Segnalazioni**

La configurazione della piattaforma web della Società, indicata al punto precedente, dedicata alle Segnalazioni, consente di tracciare ed archiviare in automatico su tale piattaforma le Segnalazioni ricevute attraverso la stessa tramite il sito web istituzionale e/o la rete intranet aziendale.

La piattaforma è, altresì, configurata in maniera tale da garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali ulteriori soggetti coinvolti nella Segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma web consente di creare ed alimentare un "fascicolo informatico" della Segnalazione, attraverso l'inserimento dei diversi status della Segnalazione (es. ricevuta, aperta, proposta per l'archiviazione, archiviata, in fase di accertamento/audit, ecc.), nonché il caricamento dei documenti di supporto (quali report/relazioni intermedie, report/relazione finale a completamento dell'indagine dell'organo preposto, ecc.).

L'accesso alla piattaforma web è opportunamente profilato per gli utenti utilizzatori.

Esclusivamente il gestore delle segnalazioni può accedere sia al numero che al contenuto delle Segnalazioni; una società terza specializzata ha accesso al numero delle Segnalazioni e ad altre informazioni statistiche ma non al contenuto delle stesse.

La piattaforma web della Società dedicata alle Segnalazioni non consente agli utenti utilizzatori, in particolare, di cancellare i log delle Segnalazioni.

La Società, inoltre, prevede l'utilizzo di sistemi di tracciabilità dei log delle attività effettuate dagli amministratori sulla piattaforma web, in modo da consentire, agli enti / società esterne specializzate, lo svolgimento di successivi controlli su eventuali anomalie nelle attività svolte dagli amministratori o di eventuali altre anomalie nel funzionamento informatico della piattaforma web.

Il fornitore della piattaforma prevede adeguate procedure informatiche di back-up delle Segnalazioni, nel rispetto delle best practice di riferimento e della normativa in ambito privacy.


Il fornitore della piattaforma monitora il corretto funzionamento informatico delle procedure di gestione e archiviazione delle Segnalazioni ricevute sulla piattaforma web dedicata, al fine di garantire la tracciabilità di tutte le Segnalazioni ricevute e dei documenti allegati in relazione alla valutazione e verifica delle stesse.

**Contenuto della segnalazione**

Ai fini del più efficiente esito delle verifiche interne condotte dalla Società, le Segnalazioni devono essere supportate da elementi e informazioni oggettive e documentate (se disponibili).

Al momento della segnalazione, il Segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate siano vere e rientrino tra le Violazioni da segnalare ai sensi della presente procedura.

Chi effettua la Segnalazione è incoraggiato a rivelare la propria identità, avendo garanzia della riservatezza

 <p>Villa Rosa centro medico</p>	<p><b><u>MOG D.Lgs. 231/2001</u></b></p>	<p>Rev. 4 24 gennaio 2025</p>
<p><b>Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale, Parte Speciale, Anticorruzione</b></p>		

della sua identità sia in base alla presente Procedura, sia in base al D. Lgs. 24/2023.

In ogni caso, la presente Procedura consente ai Destinatari di effettuare Segnalazioni anche in forma anonima. In tal caso, tuttavia, l'impossibilità di identificare il Segnalante, di chiedere informazioni o dare riscontro al Segnalante potrebbe compromettere l'indagine, oltre che le tutele previste dalla Procedura e dal D. Lgs. 24/2023 a beneficio del Segnalante.

In particolare, la Segnalazione dovrebbe preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società (tale previsione non si applica laddove il Segnalante desideri rimanere anonimo);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le Violazioni;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es. qualifica o settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulla Segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Si garantisce che in ogni caso tutte le Segnalazioni ricevute, seppur non pienamente rispondenti a quanto sopra indicato, saranno trattate con la massima riservatezza e verificate secondo le modalità previste nella presente Procedura.

Nel caso in cui venisse accertata, con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui alla presente Procedura, nonché al D. Lgs. 24/2023, non sono garantite e al Segnalante potrà essere irrogata una sanzione disciplinare.

### **Riservatezza del segnalante**

I dati forniti saranno trattati nell'ambito e nel rispetto delle policy aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente al fine di esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario dei dati medesimi ed, eventualmente, di condividerli con le funzioni aziendali deputate ad attuare le misure di prevenzione, inclusi eventuali provvedimenti disciplinari. I dati in questione non sono altrimenti ostensibili.

La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante, salvo suo consenso espresso ai sensi dell'art. 12 D.L.vo n. 24/2023, comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni alla società dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante, salvo che questi non vi abbia dato specifico consenso.


Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia *assolutamente necessaria* alla difesa del segnalato.

L'amministratore autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora l'OdV ne abbia accertato l'assoluta necessità per la difesa del segnalato.

L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.

I dati forniti in favore di chi dovesse esercitare i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679, non

 <p>Villa Rosa centro medico</p>	<p><b><u>MOG D.Lgs. 231/2001</u></b></p>	<p>Rev. 4 24 gennaio 2025</p>
<p><b>Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale, Parte Speciale, Anticorruzione</b></p>		

potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al segnalante.

### **Valutazione delle segnalazioni ricevute**

L'OdV, 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.

Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno.

L'OdV deve, nel rispetto della riservatezza e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (es. Collegio sindacale).

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

L'OdV potrà comunicare al segnalante, in modo sintetico e tempestivo, le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione.

Qualora l'OdV non ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento, ne darà comunicazione all'autore della stessa con l'indicazione dei motivi.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, il Consiglio di Amministrazione, o il diverso organo competente, provvederà, alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito, a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) comunicare l'esito al Responsabile dell'Area di riferimento dell'autore della violazione, affinché attui i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

La segnalazione sarà senz'altro archiviata dall'OdV nelle seguenti ipotesi:

- mancanza di interesse all'integrità aziendale;
- incompetenza del soggetto destinatario della stessa;
- infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio delle vigilanze di competenza da parte del soggetto destinatario della stessa;
- contenuto generico della segnalazione che non consente la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

### **Segnalazione esterna**


**IL SEGNALANTE DOVRÀ PRIORITARIAMENTE AVVALERSI DEI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA**

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna 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.

Il segnalante che effettui una **divulgazione pubblica** beneficia della protezione prevista dal D.L.vo n. 24/2023

 <p>Villa Rosa centro medico</p>	<p><b><u>MOG D.Lgs. 231/2001</u></b></p>	<p>Rev. 4 24 gennaio 2025</p>
<p><b>Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale, Parte Speciale, Anticorruzione</b></p>		

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.

### **Conseguenze da misure ritorsive**

Le persone segnalanti che lamentino di aver subito una ritorsione in conseguenza della segnalazione possono informare l'ANAC che informa, a sua volta, l'Ispettorato nazionale del lavoro per gli eventuali provvedimenti di propria competenza. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e il lavoratore ingiustamente licenziato ha diritto di essere reintegrato.

Si considerano atti ritorsivi, ad esempio:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento di luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali i pregiudizi economici o finanziari;

etc.

L'ANAC, ai sensi dell'art. 21 del D.L.vo n. 24/21023, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:


- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.L.vo n. 34/2023;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

### **Responsabilità del segnalante**

Il presente Protocollo lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie.

Quando 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



 <p>Villa Rosa centro medico</p>	<b><u>MOG D.Lgs. 231/2001</u></b>	Rev. 4 24 gennaio 2025
<b>Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale, Parte Speciale, Anticorruzione</b>		

giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al D.L.vo n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela del whistleblower non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

### **Comunicazione e monitoraggio**

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la Matrice di rischio 231.

### **Conservazione delle segnalazioni**

In riferimento alle segnalazioni archiviate internamente a seguito di istruttoria interna, 5 anni a partire dall'archiviazione; in riferimento alle segnalazioni fondate, 5 anni dalla chiusura del piano delle azioni correttive e comunque per tutto il periodo necessario allo svolgimento di eventuali procedimenti scaturenti dalla segnalazione, mentre le segnalazioni non fondate (che non rientrano nel procedimento di Whistleblowing), saranno conservati per un periodo massimo di 12 mesi a partire dalla segnalazione, il tutto fatto salvo un ulteriore periodo di conservazione imposto.

## Modulo per le segnalazioni qualora la segnalazione riguardi l'OdV

Spett.le

**Villa Rosa S.r.l.**

Via Nazionale Adriatica, 60

Alla cortese att.ne:

Amministratore Unico

A mezzo raccomandata A/R

### **OGGETTO: MODULO DI SEGNALAZIONE**

Nome e Cognome del segnalante\* \_\_\_\_\_

Qualifica professionale assunta in Villa Rosa\* \_\_\_\_\_

Sede di servizio\* \_\_\_\_\_

Tel/cell\* \_\_\_\_\_

E-mail\* \_\_\_\_\_

(in caso di segnalazioni anonime non compilare i campi con " \* ")

#### INFORMAZIONI PRELIMINARI

Hai già segnalato internamente all'azienda?

- Sì  
 No

Hai già segnalato ad autorità esterne? (es. Polizia, Carabinieri, Guardia di Finanza, Procura della repubblica, Autorità Nazionale Anticorruzione)

- Sì  
 No

Quali sono stati gli esiti delle eventuali precedenti segnalazioni?

Che tipo di non conformità, illecito o violazione vuoi segnalare?

- Violazione di leggi  
 Violazione del codice etico aziendale  
 Violazione del M.O.G.  
 Atto di corruzione  
 Violazione di regolamenti aziendali  
 Altro (specificare):

#### DESCRIZIONE DEI FATTI

Data/periodo in cui si è verificato il fatto (gg/mm/aaaa) \_\_\_\_\_

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto \_\_\_\_\_

**Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale, Parte Speciale, Anticorruzione**

Autore/i del fatto \_\_\_\_\_

Descrivi quello che è successo in modo esteso

**INFORMAZIONI ULTERIORI**

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del codice etico aziendale o di altre disposizioni-procedure (specificare quali);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente;
- altro (specificare)

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione \_\_\_\_\_

In che modo sei venuto a conoscenza della non conformità/illecito/violazione oggetto di segnalazione?

L'ho vista accadere

Mi è stata riportata da un collega

Mi è stata riportata da una persona esterna all'azienda

l'ho scoperta casualmente da documento/file

Altro (specificare):

Qual è il tuo livello di coinvolgimento nell'accaduto?

Nessuno

Sono vittima

Sono testimone

Altro (specificare):

Ne hai già parlato con qualcuno?

Amici

Parenti

Collegli

Superiore gerarchico

Altro (specificare):

**CAMPI OBBLIGATORI**



**MOG D.Lgs. 231/2001**

Rev. 4  
24 gennaio 2025

**Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale, Parte Speciale, Anticorruzione**

- dò il consenso al trattamento dei miei dati;  nego il consenso
- dichiaro di aver letto e compreso tale procedura interna disciplinante il whistleblowing

Luogo ..... Data .....

Firma segnalante\* .....

(in caso di segnalazioni anonime non compilare i campi con " \* ")

Informativa GDPR

**Informativa sul trattamento dei dati personali degli interessati coinvolti in una segnalazione di illecito (whistleblowing)**

Il presente documento (“**Informativa**”) intende fornire indicazioni all’interessato in merito al trattamento delle informazioni, come di seguito specificate, che verranno da lui fornite o comunque saranno disponibili presso la nostra struttura e che verranno trattate dalla stessa e/o da altri soggetti individuati per le finalità di seguito indicate. L’Informativa, in particolare, è resa ai sensi degli artt.13 e 14 del Regolamento UE n. 679/2016 (“GDPR”), delle norme nazionali di riferimento in materia di protezione dei dati personali e del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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*”, in attuazione della Direttiva UE n. 2019/1937 (c.d. Direttiva Whistleblowing), congiuntamente indicati di seguito “**Normativa Applicabile**”.

**1. Identità e dati di contatto del Titolare del trattamento**

Il Titolare del trattamento, ai sensi degli artt. 4 e 24 del Regolamento UE 2016/679, VILLA ROSA S.R.L. - Via Nazionale Adriatica, 60 – 64018 TORTORETO (TE), Partita IVA 01456280674, Tel. e Fax (0861) 757004, e-mail: [dialisivillarosa@cmvillarosa.it](mailto:dialisivillarosa@cmvillarosa.it), nella persona del legale rappresentante pro-tempore (di seguito “**Titolare**”).

**2. Dati di contatto del Responsabile della Protezione dei Dati (c.d. “RPD-DPO”)**

Ai sensi degli artt. 37 – 39 del Reg. UE 2016/679, è stato nominato un Responsabile della Protezione dei Dati, reperibile al seguente indirizzo e-mail: [dpo@gdpr.it](mailto:dpo@gdpr.it).

**3. Finalità e base giuridica del trattamento**

I Dati Personali raccolti verranno trattati per le finalità e in forza delle basi giuridiche di seguito riportate:

<b>Finalità</b>	<b>Base giuridica del trattamento</b>
<p><b>punto 3, lett. a):</b> per la gestione del procedimento di Whistleblowing, in conformità alla vigente normativa, per procedere alla verifica della fondatezza del presunto fatto illecito segnalato, per l’adozione dei provvedimenti conseguenti, per la tutela in giudizio e per rispondere ad un’eventuale richiesta dell’Autorità Giudiziaria (di seguito “<b>finalità whistleblowing</b>”).</p> <p>Il conferimento dei dati è necessario per la gestione del procedimento di Whistleblowing e per tutti gli adempimenti successivi, il mancato conferimento potrebbe pregiudicare l’istruttoria della segnalazione.</p>	<p>art. 6, paragrafo 1, lett. c) [<i>“il trattamento è necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento”</i>] del GDPR;</p> <p>art. 9, paragrafo 2, lett. b) [<i>“il trattamento è necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell’interessato in materia di diritto del lavoro”</i>] del GDPR;</p> <p>art. 10 [<i>“il trattamento dei dati personali relativi alle condanne penali e ai reati o a connesse misure di sicurezza sulla base dell’articolo 6, paragrafo 1, deve avvenire soltanto (...) se il trattamento è autorizzato dal diritto dell’Unione o degli Stati membri (...)”</i>] del GDPR, in ragione dell’art. 2-octies lett. a) del D.lgs. 196/2003 [<i>“il trattamento di dati personali relativi a condanne penali e a reati (...) è consentito se autorizzato da una norma di legge o (...) l’adempimento di obblighi e l’esercizio di diritti da parte del titolare o dell’interessato (...) nell’ambito dei rapporti di lavoro, (...), secondo quanto previsto dagli articoli 9, paragrafo 2, lettera b), e 88 del regolamento”</i>].</p>

#### 4. Modalità di trattamento dei dati

Il Titolare tratterà i dati forniti dal segnalante al fine di rappresentare le presunte condotte illecite, delle quali sia venuto a conoscenza, commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con il Titolare, allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti. Il trattamento in questione avverrà, tramite compilazione, da parte del segnalante, di un *form* presente sulla piattaforma di whistleblowing (di seguito semplicemente "Piattaforma") adottata dal Titolare, raggiungibile all'indirizzo <https://regrooveholding-portal.vittoriarms.eu.it>, o tramite altri sistemi messi a disposizione dal Titolare per effettuare la segnalazione, orale o scritta, senza servirsi della piattaforma.

Il trattamento dei Dati Personali avverrà mediante strumenti informatici o telematici, idonei a garantirne la sicurezza e la riservatezza dei dati personali forniti e verrà eseguito da personale debitamente istruito al rispetto della Normativa Applicabile. Non esiste un processo decisionale automatizzato.

#### 5. Categorie di dati personali trattati

I dati raccolti e trattati comprendono i dati anagrafici e i dati di contatto nell'ipotesi in cui il segnalante decida di non rimanere anonimo ed accedere alla Piattaforma in forma "riservata", dati relativi al rapporto di lavoro, la funzione svolta, ovvero gli elementi caratterizzanti la segnalazione (di seguito: "Dati Comuni"). Il Titolare, inoltre, potrebbe trattare dati appartenenti a categorie particolari, vale a dire i dati idonei a rivelare, tra l'altro, l'origine razziale ed etnica, i dati relativi allo stato di salute e alla vita sessuale (i "Dati Particolari") o dati relativi a condanne penali e reati (i "Dati Giudiziari"), solamente qualora il segnalante decidesse liberamente di fornirli quali elementi caratterizzanti della segnalazione. I Dati Comuni, i Dati Particolari e di Dati Giudiziari, di seguito, per comodità di riferimento, all'interno della presente Informativa saranno definiti "Dati Personali".

#### 6. Destinatari e categorie di destinatari

I dati personali potranno essere resi accessibile esclusivamente ai soggetti che abbiano un ruolo previsto nella gestione del procedimento di Whistleblowing, comunque vincolati da un obbligo di riservatezza (soggetti formalmente individuati ed incaricati dal Titolare, membri dell'eventuale Organismo di Vigilanza e soggetti da questi specificamente individuati, consulenti esterni eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione, etc.). Potranno avere accesso ai dati personali, per finalità strettamente tecniche ed attinenti alla Piattaforma, i fornitori del servizio per la gestione della segnalazione, che agiranno in qualità di Responsabili del trattamento sulla base di specifiche istruzioni fornite dal Titolare (un elenco dei Responsabili del trattamento è disponibile presso la sede del Titolare del Trattamento). Potranno avere accesso ai dati ed informazioni raccolte anche l'Autorità giudiziaria, l'Autorità pubblica e, in generale, tutti i soggetti a cui la comunicazione debba essere effettuata in forza di una legge. I dati personali non saranno comunicati a soggetti diversi da quelli sopra individuati, né saranno diffusi.

#### 7. Trasferimento dei dati all'estero

I dati non saranno trasferiti fuori dall'Unione Europea.

#### 8. Periodo di conservazione dei dati (criteri di determinazione)

Di seguito una tabella che contiene le indicazioni dei tempi di conservazione (ovvero dei criteri di determinazione) dei Dati personali:

<b>Finalità</b>	<b>Tempi di conservazione</b>
<b>punto 3, lett. a):</b> finalità whistleblowing	in riferimento alle segnalazioni archiviate internamente a seguito di istruttoria interna, 5 anni a partire dall'archiviazione; in riferimento alle segnalazioni fondate, 5 anni dalla chiusura del piano delle azioni correttive e comunque per tutto il periodo necessario allo svolgimento di eventuali procedimenti scaturenti dalla segnalazione, mentre le segnalazioni non fondate (che non rientrano nel procedimento di Whistleblowing), saranno conservati per un periodo massimo di 12 mesi a partire dalla segnalazione, il tutto fatto salvo un ulteriore periodo di conservazione imposto dalla legge o necessario alla tutela di un diritto

## 9. Diritti dell'Interessato

L'interessato potrà esercitare i diritti riconosciuti dalla Normativa Applicabile tra cui, a mero titolo esemplificativo, il diritto:

di accedere ai propri Dati Personali e conoscerne l'origine, le finalità e gli scopi del trattamento, i dati dei soggetti a cui essi sono comunicati, il periodo di conservazione dei dati o i criteri utili per determinarlo (art.15); di chiederne la rettifica (art.16); la cancellazione ("oblio"), se non più necessari, incompleti, erronei o raccolti in violazione della legge (art.17); di chiedere che il trattamento sia limitato ad una parte delle informazioni che lo riguardano (art.18); di conoscere i destinatari cui sono trasmessi i dati personali (art.19); nella misura in cui sia tecnicamente possibile, di ricevere in un formato strutturato o di trasmettere a lui o a terzi da lui indicati le informazioni che lo riguardano (c.d. "portabilità") o quelle che sono state da Lei volontariamente fornite (art.20); di opporsi al loro trattamento basato sul legittimo interesse (art. 21); nonché di revocare il proprio consenso in qualsiasi momento, nel caso in cui questo costituisca la base del trattamento (la revoca del consenso comunque non pregiudica la liceità del trattamento basata sul consenso svolto prima della revoca stessa). I predetti diritti potranno essere esercitati mediante richiesta scritta rivolta senza formalità al Titolare ai contatti indicati sopra.

Il Titolare dovrà procedere in tal senso senza ritardo e, comunque, al più tardi entro un mese dal ricevimento della richiesta. Il termine può essere prorogato di due mesi, se necessario, tenuto conto della complessità e del numero delle richieste ricevute dal Titolare. In tali casi il Titolare entro un mese dal ricevimento della Sua richiesta, La informerà e La metterà al corrente dei motivi della proroga.

Le ricordiamo che, laddove il riscontro alle Sue richieste non sia stato a Suo avviso soddisfacente, potrà rivolgersi e proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali (<http://www.garanteprivacy.it/>) nei modi previsti dalla Normativa Applicabile.

## 10. Limitazione di alcuni diritti del segnalato e/o altri soggetti interessati


Le seguenti informazioni sono rese ai fini di trasparenza nei confronti del segnalato e di qualsivoglia soggetto interessato potenzialmente riferito in una segnalazione, in riferimento ai limiti dell'esercizio di alcuni diritti previsti dal GDPR:

- Diritto di informazione – il diritto di essere informato sul trattamento dei propri dati personali ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR riceve una limitazione alla luce degli obblighi di segretezza e di riservatezza imposti dalla Normativa Applicabile, nonché del rischio di rendere impossibile o di pregiudicare gravemente il conseguimento delle finalità del trattamento connesse alle segnalazioni nell'ambito del sistema di whistleblowing (v. art. 14, par. 5, lettere b) e d) del GDPR).
- Altri diritti dell'interessato – i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

In particolare, si informa il segnalato che l'esercizio di tali diritti:

- sarà effettuabile conformemente alle disposizioni di legge o di regolamento che regolano il settore;
- potrà essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi dell'interessato, al fine di salvaguardare la riservatezza dell'identità del segnalante;
- eventualmente, in tali casi, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante per la Protezione dei Dati Personali ("Garante") con le modalità di cui all'articolo 160 del Codice Privacy, nel qual caso il Garante informa l'interessato di aver eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale.

L'esercizio dei diritti da parte del segnalato (incluso il diritto di accesso) potrà essere effettuato, pertanto, nei limiti in cui la Normativa Applicabile lo consente e, in particolare, si rileva che la richiesta verrà analizzata dagli organismi preposti al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative

 <p>Villa Rosa centro medico</p>	<p><b><u>MOG D.Lgs. 231/2001</u></b></p>	<p>Rev. 4 24 gennaio 2025</p>
<p>Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale, Parte Speciale, Anticorruzione</p>		

applicabili in materia.

La presente Informativa potrà essere modificata o semplicemente aggiornata, in tutto o in parte, anche in considerazione della modifica delle norme di legge o di regolamenti che disciplinano la protezione dei dati personali. Le modifiche e gli aggiornamenti saranno resi noti agli interessati, non appena adottati, con le modalità ed ai contatti sopra indicati.

Tortoreto (TE), li 24/01/2025

Il Titolare del trattamento

**VILLA ROSA srl**