

POLICY IN MATERIA DI SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE WHISTEBLOWING

Per

Poliambulatorio Privato CAF S.r.l.

1. Oggetto

La presente Politica definisce i principi generali, ruoli, responsabilità e le linee guida di processo connessi ai Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni come disposto dalla vigente normativa.

Fermo restando la possibilità per i destinatari, quando ricorrano i presupposti di effettuare le segnalazioni direttamente all'ANAC (Associazione Nazionale Anti Corruzione) secondo le modalità e i canali in uso presso la stessa.

2. Approvazione ed aggiornamento

La Politica è approvata in data 15. Dicembre. 2023 dal Consiglio di Amministrazione

Ogni modifica alla stessa ed ai documenti allegati segue il medesimo iter approvativo.

3. Riferimenti normativi

Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in tema di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Decreto Legislativo 24/2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023, con il quale l'Italia ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937.

Regolamento (Ue) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio (Regolamento generale sulla protezione dei dati).

4. Segnalanti

La segnalazione può essere effettuata da: lavoratori dipendenti anche in prova, tirocinanti, ex lavoratori, candidati, lavoratori autonomi, lavoratori o collaboratori dei fornitori, liberi professionisti e consulenti, azionisti e da persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza.

5. Garanzia di riservatezza

La Società assicura la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata che possa in qualche modo portare

all'identificazione dell'autore della segnalazione con ciò escludendo l'ipotetico rischio di ritorsioni e/o discriminazioni a carico di chi effettua la segnalazione.

Le norme vigenti prevedono che l'identità del Segnalante infatti possa essere rilevata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, il "soggetto" individuato per la ricezione l'esame e la valutazione delle segnalazioni è obbligato, per sua stessa natura, alla riservatezza delle informazioni trattate e dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione.

Più in generale, chiunque sia coinvolto nella procedura in oggetto ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute anche nel rispetto dell'"accordo di riservatezza" che è tenuto a sottoscrivere.

La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte di un dipendente della società è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Si precisa, tuttavia, che la presente normativa lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368 e 595 del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

6. Tutela dei segnalanti – divieto di discriminazione

Le misure di protezione si applicano: al segnalante, alle persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado che operano nello stesso contesto lavorativo, colleghi del segnalante, facilitatori, enti di proprietà del segnalante o che operano nello stesso contesto lavorativo, segnalanti anonimi che verranno successivamente identificati.

I suddetti soggetti non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie dirette o indirette, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

E' vietata, altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Gli atti ritorsivi sono nulli, i soggetti che ritengono di aver subito una ritorsione possono comunicarlo all'ANAC, che potrà incaricare l'Ispettorato del Lavoro di svolgere le relative indagini e verifiche.

7. Oggetto della segnalazione

Possono essere segnalati comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) Illeciti amministrativi, contabili civili e penali;
- 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE e nazionali, ad esempio prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti;

3) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE tutelati ai sensi dell'art. 325 TFUE;

4) atti o omissioni che riguardano il mercato interno di cui all'art. 26 par. 2 TFUE comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di stato, nonché di imposte sulle società.

5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE nei settori indicati nei precedenti punti 2), 3) e 4).

8. Modalità di segnalazione - canali interni attivati

Le segnalazioni, anche in forma anonima, possono essere effettuate in forma scritta con modalità informatica, in forma orale tramite linea telefonica (centralino C.A.F. S.r.l.) e su specifica richiesta del segnalante, incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

9. Strumenti e modalità di segnalazione adottati dalla società

Forma scritta: mediante l'accesso alla piattaforma <https://poliambulatoriocaf.trusty.report>

10. Gestione delle segnalazione - destinatari della segnalazione

La segnalazione sarà gestita, quale ricevente dal Comitato Whistleblowing composto dalle seguenti figure professionali:

ODV: avv. Nunzia Bello

DPO: avv. Daniela Guidi

Il ricevente avrà il compito di gestire la segnalazione, in particolare;

- dovrà conferma tramite la procedura informata, entro 7 giorni, al segnalante di aver ricevuto la segnalazione;
- effettuerà una prima verifica per accertare la presenza dei presupposti soggettivi e oggettivi (verifica preliminare);
- nel caso tale verifica confermi la presenza di tali presupposti procederà con l'attività di verifica, se necessario coinvolgendo il personale della società o professionisti esterni alla società, a tale/i soggetti non sarà comunicato il nominativo del segnalante salvo suo esplicito consenso;
- nel caso emergano elementi che confermano la sussistenza della violazione relazionerà al Consiglio di Amministrazione che delibererà sull'eventuale sanzione a carico delle persone coinvolte o se emergesse che la segnalazione è calunniosa sull'eventuale sanzione a carico del segnalante;
- entro 90 giorno dalla data di invio della conferma della ricezione della segnalazione invierà al segnalante una comunicazione nella quale gli comunicherà il risultato dell'attività di verifica, gli eventuali provvedimenti disciplinari a carico del segnalato e le azioni di rimedio poste in campo al fine di evitare future violazioni.

11. Formazione dipendenti

Per somministrare la formazione ai dipendenti saranno pubblicate delle slide sul sito.