



## **Policy per la Segnalazione di Violazioni**

## Premessa

La presente policy per la segnalazione di violazioni ("**Policy**") ha lo scopo di definire i canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001 ("**Modello**") e/o del Codice Etico adottato da Health Italia ("**La Società**") e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza, individuato quale soggetto incaricato della relativa gestione.

La Policy è anche conforme ai principi etici e alle procedure e linee guida interne applicabili a tutte le società del Gruppo Health Italia di cui la Società è parte.

La Policy è stata, inoltre, redatta in attuazione del Modello e aggiornata in conformità al D. Lgs. 24/2023 di "*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**").

Ai fini dell'applicazione dell'art. 3, comma 2, lett. b), del Decreto Whistleblowing, si precisa che la Società ha registrato nell'ultimo anno solare, precedente a quello di approvazione della presente Policy, una media di lavoratori subordinati inferiore a cinquanta. La Società monitorerà costantemente la media dei lavoratori subordinati dell'ultimo anno solare, al fine di aggiornare, se del caso, le disposizioni della presente Policy nel rispetto degli obblighi di cui al Decreto Whistleblowing.

Occorre specificare, infine, come l'applicazione delle indicazioni di seguito descritte debba essere effettuata in buona fede dai destinatari come di seguito identificati, in coerenza con i principi previsti dal Modello della Società nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

### 1. Ambito di applicazione soggettivo

La presente Policy si applica ai seguenti destinatari:

- amministratori, sindaci e in generale membri degli organi sociali, direttori generali se nominati, dirigenti e collaboratori con funzioni direttive e chiunque svolga anche di fatto funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- gli azionisti della Società;
- i dipendenti, ivi inclusi coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, prestatori di lavoro temporaneo, interinali;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e i tirocinanti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;

Inoltre, le tutele previste nella presente Policy sono garantite, oltre che ai destinatari sopra menzionati, anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori: da intendersi coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante;

- enti presso i quali il segnalante lavora;enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

## **2. Principi di riferimento**

I soggetti coinvolti nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute a operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati:

- **CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA**

La presente Policy rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

- **GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO**

I canali di segnalazione e le modalità di gestione delle segnalazioni da parte dei soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, garantiscono la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato, del segnalante, del soggetto coinvolto o menzionato nella segnalazione e del contenuto della segnalazione. Il Segnalato e gli altri soggetti a cui la tutela del Decreto Whistleblowing si applica sono opportunamente tutelate da qualsiasi ritorsione.

- **PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"**

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

- **IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO**

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono autonomi e specificamente formati per la gestione del canale di segnalazione, in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

## **3. Oggetto della segnalazione**

Oggetto della segnalazione sono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231. A titolo esemplificativo può trattarsi della commissione o la tentata commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società, di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo della Società.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante. Nello specifico, tali segnalazioni devono avere ad oggetto informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Inoltre, la segnalazione non deve riguardare le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per contestazioni, rivendicazioni, ritorsioni, o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Infatti, in caso di segnalazioni aventi tale oggetto, le previsioni e le tutele del Decreto Whistleblowing non sono applicabili.

#### 4. Segnalazione

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 3 ha la possibilità di effettuare una segnalazione a) per iscritto nella seguente modalità:

- attraverso la piattaforma informatica dedicata della Società che è accessibile attraverso il link: <https://whistleblowing.healthitalia.it>.

b) in forma orale:

- di persona con l'Organismo di Vigilanza, previo appuntamento da concordare mediante la piattaforma informatica dedicata della Società che è accessibile attraverso il link: <https://whistleblowing.healthitalia.it>

Laddove la Segnalazione venga erroneamente presentata ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza, questa dovrà essere trasmessa immediatamente, in ogni caso entro 7 giorni, all'Organismo di Vigilanza, dandone contestuale notizia al Segnalante. La mancata tempestiva comunicazione (i.e. nei 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione), costituisce una violazione della Procedura Whistleblowing e potrà comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Le segnalazioni devono avere ad oggetto informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni. Ai fini del buon esito dell'istruttoria, è necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata. Il segnalante dovrà riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo), ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività);
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- nel caso di segnalazione non anonima, le generalità del segnalante, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Le segnalazioni trasmesse in forma anonima sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno trattate, ai sensi della presente Policy, solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non adeguatamente circostanziate. Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

#### 5. Esame e valutazione delle segnalazioni

Il soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione è l'Organismo di Vigilanza, che provvede nel rispetto dei principi di autonomia, imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

L'Organismo di Vigilanza svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulta necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante e delle persone menzionate nella segnalazione.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed esito;

- **Ricezione:** l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni e rilascia al segnalante un avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- **Istruttoria:** l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. L'Organismo di Vigilanza mantiene le interlocuzioni con il segnalante, a cui possono essere richieste, se del caso, integrazioni. Il segnalante - se noto - può essere anche ascoltato direttamente, così come i soggetti menzionati nella segnalazione;
- **Esito:** ad esito dell'attività istruttoria l'Organismo di Vigilanza assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Laddove l'istruttoria, al termine dei 3 mesi non si sia ancora conclusa, il riscontro fornito al Segnalante può avere anche natura interlocutoria sullo stato di avanzamento della fase istruttoria. In caso di riscontro di natura interlocutoria gli esiti dell'istruttoria saranno comunque comunicati successivamente al Segnalante.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero l'Organismo di Vigilanza abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'Organismo di Vigilanza procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al:

- vertice aziendale e/o il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, sempre con l'adozione delle necessarie cautele per tutelare la riservatezza del Segnalante;
- la Direzione del Personale, per eventuali profili di responsabilità disciplinare.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc. A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

## 6. Tutela del segnalante e del segnalato

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

I canali di segnalazione e le modalità di gestione delle segnalazioni a cura dell'Organismo di Vigilanza garantiscono la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza, salvi gli obblighi di legge.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta al Segnalante e se ricorre la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora la richiesta sia ritenuta fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata all'Organismo di Vigilanza, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante. Gravano sul responsabile aziendale dei procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti dell'Organismo di Vigilanza e i destinatari della segnalazione.

In conformità con la normativa vigente, la società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Si specifica che, ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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 casi di dolo o colpa grave, le tutele al segnalante non sono garantite e è ad esso irrogata una sanzione disciplinare.

## **7. Divieto di discriminazione e ritorsione**

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Possono intendersi quale forma di ritorsione il verificarsi delle seguenti fattispecie:

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

- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione o una ritorsione ne dà notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza che, valutatane la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione o ritorsione alle funzioni aziendali competenti, ai fini della adozione dei provvedimenti necessari a ripristinare la situazione antecedente all'evento segnalato e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione o ritorsione.

Conformemente alle previsioni di legge e di Modello, la Società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni disciplinari contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alla presente Policy, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

## **8. Protezione dei dati ed archiviazione dei documenti**

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di segnalazione, è cura dell'Organismo di Vigilanza e/o degli altri soggetti riceventi garantire:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica, con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza, per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

E' tutelato ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di protezione dei dati personali, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.