ROME AMERICAN HOSPITAL S.R.L

PROCEDURA SEGNALAZIONE ILLECITI
- WHISTLEBLOWING -
D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937

Revisione	Motivazione	Data
00	Emissione della procedura D.Lgs n. 24/2023	11/12/2023
01	Aggiornamento della procedura	8/10/2026

Sommario

1. PREMESSA 3
2. DESTINATARI 4
3. DEFINIZIONI 5
4. RIFERIMENTI NORMATIVI 6
5. DOCUMENTI RICHIAMATI 6
6. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE 6
7. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO ex art. 4, Decreto 24/2023 7
   7.1 Destinatario del canale di segnalazione interna 8
   7.2 Gestione della segnalazione 8
   7.3 Oggetto e contenuto della segnalazione – Attivita' istruttoria 9
8. LE SEGNALAZIONI ESTERNE 12
9. DIVIETO DI RITORSIONE (ART. 17, D.LGS. 24/2023) 13
10. MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE 14
11. APPARATO SANZIONATORIO E DISCIPLINARE 15
12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 16

1. PREMESSA

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

In accoglimento di tali sollecitazioni, si sono succedute nel tempo, dapprima, la Legge 179/2107 recante "*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*", la quale, ai sensi dell'art. 1, aveva introdotto nel settore privato nuove previsioni nel D.lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente in tale ambito. In particolare, la Legge 179 era intervenuta direttamente sul D.lgs. 231/2001 al quale erano stati aggiunti all'art. 6 i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, dedicati all'ampliamento dei requisiti di idoneità del modello di organizzazione, alle misure di tutela a favore del segnalante nonché ad uno o più canali di informazione per consentire l'inoltro delle segnalazioni.

Successivamente, è intervenuta l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 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*", a mezzo di Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24.

Tale Decreto è entrato in vigore il 30.03.2023 comportando alcune significative modifiche alla previgente disciplina.

Inoltre, con il D.Lgs. n. 211/2025 è stato ampliato l'ambito di applicazione soggettivo per le persone che segnalano violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

La presente Procedura Whistleblowing, pertanto, ne è il documento aziendale aggiornato, vincolante per la Società.

Si ricorda che l'espressione whistleblower indica chi, in relazione con un ente privato o amministrazione pubblica, segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione o dell'ente di appartenenza. L'espressione "whistleblowing policy" denomina l'insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti e di tutti i soggetti che effettuino segnalazioni di fatti illeciti e irregolarità ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937.

2. DESTINATARI

Ai sensi del Decreto 24, che ha considerevolmente esteso le tutele a coloro che effettuano le segnalazioni in conformità alla normativa di cui si tratta (di seguito le "Segnalazioni"), sono destinatari della presente Policy (di seguito "Destinatari" o "Segnalanti") i soggetti che seguono:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Azienda.

Si applicano le tutele proprie delle persone segnalanti (cd destinatari) anche a coloro il cui rapporto giuridico/di lavoro (vedi art.3, comma 3, D.lgs. 24/2023) non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; ovvero durante il periodo di prova ovvero ancora successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Qualora un Amministratore, un Dirigente, un componente degli organi sociali, un dipendente o un collaboratore dovessero ricevere una Segnalazione attraverso canali diversi da quello interno WB, essi hanno l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura, oltre che del Codice Etico e del Modello, con applicazione in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni previste dal sistema disciplinare del Modello.

La procedura è oggetto di ampia comunicazione e diffusione, così da costituire un costante riferimento nelle attività aziendali. Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione al personale è gestita dall'Organismo di Vigilanza dell'ente (di seguito "OdV") e d'intesa con i responsabili di altre funzioni aziendali preposte (Amministrazione e Controllo, Ufficio del Personale, etc.). Per i Terzi è prevista analoga informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, ad esempio pubblicazione sul sito web della società/Gruppo, eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale o di relazione con la società.

3. DEFINIZIONI

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Decreto 231	D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
Decreto Whistleblowing	Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24
Direttiva	Direttiva (UE) 2019/1937
Codice Privacy	D.lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") così come modificato dal D.lgs 101/2018, che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali di concerto con la normativa europea
GDPR	Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).
Modello 231	Modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231/01, adottato dalla Società.
Organismo di Vigilanza o Odv	L'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231/01
Segnalante/i	Soggetto/i che ha facoltà di effettuare una segnalazione ai sensi del decreto Whistleblowing
Soggetti Collegati	Soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: ➢ i facilitatori; ➢ persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ➢ colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente; enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo
Sostituto	Professionista o Team di professionisti individuati dall'OdV, in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, che gestisce/gestiscono la segnalazione in caso di conflitto di interessi o assenza prolungata dell'OdV
Facilitatore	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di effettuazione della segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione)
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e/o comportamenti che violano le misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286

WB	Canale di segnalazione whistleblowing

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva (UE) nr. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio UE 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 Legislativo n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, come sopra richiamata.
- D. Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli Enti scaturente da reato.
- L. 30 novembre 2017, n. 179, recante "*Normativa in materia di 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"*
- Regolamento UE 679/2016 in tema di privacy e successive disposizioni (GDPR e "nuovo" Codice Privacy, D.lgs. 196/2003, come modificato dal D.lgs. 101/2018, contenente disposizioni di adeguamento del Codice Privacy alla regolamentazione europea)
- Artt. 2105 segg. cod.civ.; L. 300/1970, cd "Statuto dei Lavoratori"; L. 604/1966 in tema di licenziamenti;
- Contratti collettivi nazionali vigenti;
- D. Lgs. 30 dicembre 2025 n. 211, in attuazione della Direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la Direttiva (UE) 2018/1673;
- Linee Guida ANAC n° 1 del 2025 approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025.

5. DOCUMENTI RICHIAMATI

- Codice Etico
- Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001

6. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

L'obiettivo perseguito dalla procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i

contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle Segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dall'ente in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle Segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela dell'ente.

Per tali motivi, non saranno prese in considerazione segnalazioni riguardanti vicende o interessi personali ovvero inerenti richieste, contestazioni o rivendicazioni legate alla sfera individuale attinente al proprio rapporto di lavoro, e che non ricoprano carattere di informazioni relative a violazioni gravi, lesive per il segnalante e per l'azienda, tali da poter essere perseguite con esposti o denunce presso le competenti autorità civili, penali o amministrative.

La presente procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali delle Società e deve essere applicata fedelmente dai Destinatari, in coerenza con gli standard previsti dal Modello dell'ente nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

7. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO ex art. 4, Decreto 24/2023

In conformità all'art. 4 del D.lgs. 24/2023, l'Ente ha attivato l'apposito canale di segnalazione interno dedicato ai flussi di segnalazione cd "*whistleblowing*", assicurando caratteristiche di confidenzialità e riservatezza per tutti/e coloro che intendano effettuare Segnalazioni.

Il canale di segnalazione interna consente di effettuare segnalazioni:

– in forma scritta,

– in forma orale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Segnalazione In forma scritta:

Le segnalazioni scritte possono essere effettuate in forma cartacea. Deve essere utilizzato il modulo di segnalazione Whistleblowing appositamente predisposto, allegato alla presente procedura (All. 1) e disponibile sul sito aziendale, e dichiarare di aver preso visione dell'informativa sul trattamento dei dati personali pubblicata sul sito web aziendale. Il modulo debitamente compilato e sottoscritto deve pervenire all'Organismo di Vigilanza tramite posta ordinaria oppure con raccomandata con ricevuta di ritorno. Per assicurare le garanzie di riservatezza è necessario che la segnalazione sia inserita in doppia busta chiusa, senza indicazione del mittente, recante all'esterno il seguente indirizzo:

- **Organismo di Vigilanza (RAH SRL) c/o Avv. Matteo Alessandro Pagani - PLS Legal s.r.l. S.T.A. in Milano (MI) 20121, Via Turati 26 e la locuzione ben evidente "Riservato – WHISTLEBLOWING".**

La consegna brevi manu non garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e pertanto non è ammessa.

Per quanto riguarda la segnalazione in forma anonima, si precisa che la stessa potrà essere presa in considerazione purché adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari, ove cioè sia in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Si precisa che, al fine di potervi dare riscontro la stessa dovrà contenere l'indicazione di un indirizzo mail valido.

Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto fissato entro un termine ragionevole

La segnalazione potrà altresì essere effettuata richiedendo un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza stesso. In tal caso viene compilato dal segnalante, con il supporto dell'Odv, un modulo di segnalazione Whistleblowing che viene redatto con apposito verbale, previo consenso del segnalante. Il segnalante deve verificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. Resta fermo che in tutti i casi di segnalazione interna permane l'obbligo per il segnalante pubblico ufficiale e incaricato di un pubblico servizio all'inoltro della segnalazione anche all'Autorità giudiziaria ordinaria qualora si applichi il combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. (obbligo di denuncia per i reati procedibili d'ufficio).

In caso di conflitto di interessi e/o di assenza prolungata dell'OdV, quale gestore delle segnalazioni whistleblowing, le stesse saranno gestite da un Sostituto, Legale esterno o da un Team di legali, individuato/i dallo stesso Organismo di Vigilanza.

7.1 Destinatario del canale di segnalazione interna

La Società ha individuato quale Destinatario delle Segnalazioni l'Organismo di Vigilanza della società nella persona dell'avvocato Matteo Alessandro Pagani soggetto dotato dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

7.2 Gestione della segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono dunque affidate all'OdV, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta

opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono utilmente riferire sui fatti.

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

L'Organismo di Vigilanza, al quale è affidata la gestione delle segnalazioni interne, fornirà avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione del flusso. Fornirà il dovuto riscontro entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza, una volta investito della segnalazione, opera in qualità di Responsabile al Trattamento ai sensi del Reg. UE 679/2016, cui si rimanda, ed alle normative correlate.

7.3 Oggetto e contenuto della segnalazione – Attivita' istruttoria

Costituiscono segnalazioni rilevanti ai sensi della normativa di cui si tratta le segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, e violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, di cui i Segnalanti sono venuti a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno dell'azienda stessa o in altra circostanza. di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e violazioni del Modello 231, quali, a titolo esemplificativo: comportamenti corruttivi verso la Pubblica Amministrazione, violazioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, violazioni della normativa in materia Ambientale, etc.

Si evidenzia che tali segnalazioni potranno essere effettuate per il tramite dei canali di segnalazione interni;

- 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.

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché in materia di imposte sulle società;
- gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati;
- violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Sono escluse dall'ambito delle segnalazioni rilevanti le contestazioni, rivendicazioni 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.

Le Segnalazioni possono avvenire anche in forma anonima; tuttavia, si raccomanda che le stesse siano nominative, al fine di consentire una più efficiente attività d'indagine, applicando in ogni caso le tutele previste e accordate dal Decreto 24/2023.

La Segnalazione, anche anonima, deve essere circostanziata e fondata su elementi precisi e concordanti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa, così da fornire ogni elemento utile per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

Ad avvenuta ricezione della segnalazione, a cura dell'Organismo di Vigilanza, la Procedura si articola nelle seguenti fasi:

- Ricezione e verifica preliminare della segnalazione
- Istruttoria
- Definizione di un piano d'azione
- Reporting e Monitoraggio

Pertanto, è importante che il Segnalante:

- riporti in modo chiaro, completo e circostanziato i fatti oggetto di segnalazione, le modalità con le quali ne ha avuto conoscenza, la data e il luogo in cui sono accaduti;
- indichi generalità o altri elementi che consentano di identificare le persone coinvolte;
- indichi eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indichi/fornisca eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della denuncia;

- fornisca ogni altra informazione che possa consentire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

In ogni caso, ai fini della presente procedura, si intendono per:

- **Riservatezza:** il massimo riserbo sulle generalità del segnalante;
- **Confidenzialità:** l'assunzione di cautele in ordine alle modalità di gestione della segnalazione a tutela della riservatezza del segnalante;
- **Anonimato:** l'assenza di riferimenti in ordine all'identità del segnalante senza indicazioni su possibili riscontri in ordine a persone fatti e circostanze;

Con riferimento a ciascuna Segnalazione laddove, a seguito di verifiche preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvede a:

- avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, eventualmente anche tramite attività di audit, nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione e procedere pertanto all'archiviazione;
- avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni;
- concordare col responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale "*action plan*" necessario alla rimozione delle criticità rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione;
- concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi dell'ente (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo Fornitori);
- sottoporre alla valutazione delle Funzioni interessate gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti. Sarà poi cura delle suddette Funzioni informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di tali provvedimenti;
- differire l'esercizio di diritti propri dell'interessato al fine di non pregiudicare il buon esito della procedura. Il differimento -ai sensi dell'art. 2-undecies, nuovo Codice Privacy- sarà deciso di volta in volta ma ogni restrizione, qualunque sia l'attore all'interno della precedente procedura dovrà essere documentata.

Nel caso di segnalazione interna ritenuta conforme alla presente procedura, l'OdV sottopone al segnalante apposita informativa e richiesta di consenso al trattamento dei dati personali.

Nel caso di audizioni degli interessati nonché di testimoni o periti, è redatto verbale a cura dell'Organismo di Vigilanza, che viene sottoscritto dai partecipanti. Il verbale è redatto ai fini della tracciabilità delle operazioni svolte.

8. LE SEGNALAZIONI ESTERNE

In conformità al Decreto Legislativo 24/2023, ex artt. 6 e 7, i/le segnalanti possono effettuare una segnalazione "esterna" rispetto ai canali WB interni messi a disposizione dall'ente (vd. Punto 4, pag. 4, della presente procedura) all'Autorità Anticorruzione/ANAC, se ricorrono le condizioni che seguono:

a) Non è prevista nel contesto/ambiente di lavoro l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o non risulta conforme secondo i requisiti di Legge (art. 4);
b) Il/la segnalante ha già effettuato una segnalazione all'interno dei canali messi a disposizione dall'ente e la segnalazione non ha avuto seguito;
c) Il/la segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, ad essa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsioni;
d) Il/la segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Ove ricorra anche solo una di tali condizioni, pertanto, il/la segnalante può effettuare una segnalazione cd esterna presso ANAC, i cui canali sono dotati di strumenti di crittografia a garanzia e tutela della riservatezza dell'identità del/della segnalante, dei soggetti coinvolti nella segnalazione e del contenuto della segnalazione.
Le segnalazioni cd "esterne" sono effettuate in forma scritta tramite piattaforma informatica ovvero in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica orale messi a disposizione dell'Autorità Anticorruzione ovvero ancora, su richiesta del/della segnalante, mediante un incontro diretto, da fissare e concordare con il personale addetto dell'Ufficio.
Tutte le informazioni necessarie alla effettuazione delle segnalazioni cd "esterne" sono accessibili sul sito istituzionale dell'ANAC.
L'ANAC **può <u>non</u> dare seguito** alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

9. DIVIETO DI RITORSIONE (ART. 17, D.LGS. 24/2023)

Ai sensi del Decreto 24, gli enti, le società, le aziende e le persone segnalanti che operano al loro interno o che comunque interagiscono con l'Ente (art. 3, D.lgs. 24/2023) non possono subire alcuna ritorsione a causa della segnalazione.

Il divieto di ritorsione è lo strumento previsto dal D.lgs. 24/2023 per garantire la tutela della "*persona segnalante", cioè il divieto di porre in essere qualsiasi comportamento minacciato o tentato, commissivo od omissivo in conseguenza della segnalazione, che possa provocare direttamente o indirettamente un danno ingiusto al segnalante.*

A titolo esemplificativo, costituiscono ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione/demansionamento o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento della sede di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione nell'accesso alla formazione; 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 economico 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.

10.MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE

L'Ente garantisce 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. Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato solo nei casi in cui:

• vi sia il consenso espresso del segnalante;

• ovvero la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto.

In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata all'Organismo, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

Gravano sul responsabile della funzione competente per i procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti dell'Organismo.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione o un estratto della stessa, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è inoltre consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La Società persegue condotte di dolo o colpa grave del segnalante nonché le eventuali condotte di calunnia o diffamazione. In tali casi, oltre alle sanzioni previste dal Sistema disciplinare dell'ente, ricorre anche la cd. "*clausola di esclusione*" dalle tutele aziendali, così come prevista dalla Legge, in caso di accertamento nel giudizio di primo grado delle responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione del segnalante in mala fede.

In ogni caso:

- sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti e/o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela dl segnalante, ma anche nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- l'onere di provare che tali condotte o 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: ricorre un nesso di causalità *juris tantum* tra il danno subito dal /dalla segnalante e la ritorsione subìta a causa della segnalazione;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. In particolare, il Decreto 24/2023 ha inciso sull'art. 4 della L. 604/1966 in tema di licenziamenti, con l'introduzione della nuova fattispecie di "*licenziamento conseguente all'esercizio di un diritto ovvero alla segnalazione, alla denuncia all'AG od alla Corte dei Conti od alla divulgazione pubblica effettuate in base al D.lgs. 24/2023";*
- è facoltà del segnalante comunicare le ritorsioni subite all'ANAC che informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

11.APPARATO SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Policy.
Resta inteso che la società RAH potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.
Le sanzioni saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.
Si richiamano qui e integralmente, le disposizioni e i principi generali contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001.

Da ultimo, si evidenzia che ai sensi dell'art. 21 del Decreto 24 (Sanzioni), l'ANAC applica sanzioni amministrative anche al settore privato ove accerti che sono state commesse ritorsioni o che le segnalazioni siano state ostacolate o che si è tentato di ostacolarle o che è stato violato l'obbligo di riservatezza.

12.TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La segnalazione di un fatto illecito all'interno dell'organizzazione impatta significativamente sul trattamento dei dati personali di coloro che sono coinvolti dalla segnalazione: segnalante, segnalato, organo ricevente, testimoni, l'ente/società. La Società si conforma nella presente procedura alla Legislazione vigente in tema privacy, già richiamata, al Modello di Organizzazione e Gestione 231, ai richiami del Garante Privacy così come intervenuto nel Decreto 24/2023 ed esplicitato nelle LL.GG. ANAC (artt. 3.2, pg. 35 e 4.1.3, pg.52 e segg.) nonché al ruolo dell'Organismo di Vigilanza. Il rapporto di lavoro con l'Ente ed il Modello 231 costituiscono le basi giuridiche e la liceità del Trattamento dei Dati, vincolante per tutti i destinatari, in relazione e per le finalità della presente procedura.

Ciò premesso, la società impartisce le linee guida aziendali sui principi che seguono:

- ***Riservatezza***: i dati personali del segnalante e del segnalato sono trattati in conformità a principi di riserbo assoluto anche al fine di non pregiudicare l'iter procedurale e non esporre l'autore della segnalazione a rischi di ritorsione;
- ***Diritto all'informazione***: coloro che sono direttamente coinvolti nella Procedura, devono essere debitamente informati circa le modalità con cui i loro dati verranno trattati. Le informazioni devono essere rese note solo alle persone coinvolte nella procedura. È importante ricordare, comunque, che è possibile che in una fase iniziale ("istruttoria") il diritto all'informazione del segnalato –tra tutti, quello di conoscere l'identità del segnalante- possa essere differito al fine di non pregiudicare il buon esito della procedura. Il differimento sarà deciso di volta in volta, ma ogni restrizione ai diritti dell'interessato - qualunque attore egli sia all'interno della precedente procedura - dovrà essere documentato. L'OdV si assicura che, in caso di istanza di accesso ai dati, vengano rese disponibili esclusivamente le informazioni necessarie e non pregiudizievoli.
- ***Minimizzazione dei Dati***: si applica il principio della minimizzazione dei dati. Essi non verranno trattati in misura superiore a quella necessaria ai fini dell'istruttoria interna. Si procederà pertanto alla raccolta delle informazioni rilevanti immediatamente dopo la prima selezione fra quelle ritenute necessarie al prosieguo delle attività qui disciplinate per consentire l'applicazione dei limiti previsti dall'art. 2-undecies del Codice. Sarà oggetto di prudenziale valutazione il bilanciamento degli interessi coinvolti per le eventuali richieste di accesso, con quelli che attengono alla riservatezza ed al buon esito della procedura. L'accesso ai dati, pertanto, verrà concesso esclusivamente ai

destinatari interni ed esterni, come correttamente individuati, e sarà limitato il trasferimento delle informazioni secondo criteri di necessità.

- ***Limitazioni ai diritti dell'interessato:*** ai sensi dell'art. 2-undecies del Codice, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante. L'esercizio dei medesimi diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato; ciò 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 stesso, al fine di salvaguardare gli interessi di cui alla presente procedura. In tali casi, i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante, previa informativa da parte dell'OdV.
- **Legittimo interesse del Titolare del Trattamento**: nell'ambito della presente Procedura, è sempre operato, laddove necessario, il debito e concreto bilanciamento di legittimi interessi dell'ente e i diritti fondamentali dell'interessato (il segnalato).
- **Conservazione e archiviazione** (art. 14, D.lgs. 24/2023) Le segnalazioni, interne ed esterne, la relativa documentazione e tutti i dati personali correlati saranno trattati per il tempo necessario all'esecuzione delle attività funzionali alla presente procedura, fatti salvi i casi in cui la conservazione per un periodo ulteriore sia richiesta per eventuali contenziosi, richieste delle autorità competenti o ai sensi della normativa applicabile. **In ogni caso, il periodo di conservazione dei dati sarà determinato secondo criteri di proporzionalità e necessità, nel rispetto degli obblighi di legge, e comunque NON oltre i cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale** dell'attività relativa alla gestione della segnalazione; scaduto detto termine, tutti i dati e la relativa documentazione saranno distrutti. È sempre garantita la tracciabilità delle attività e/o operazioni svolte, la cui documentazione è custodita ed archiviata, per il periodo previsto dalla Legge, presso separati archivi, sia digitale (*directory*) che cartaceo, accessibili solo ai componenti dell'OdV ovvero a soggetti da questo espressamente autorizzati.