

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)

2	AGGIORNAMENTO REV 4 MOG 231	17/02/2026	Kensington Consulting Srl	CDA	
1	AGGIORNAMENTO	15/03/2024		CDA	
0	DEFINITIVO			CDA	
Rev	Descrizione	Data	Redatto	Approvato	Ratificato

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 2 di 18

INDICE

INDICE	2
ART. 1 - FINALITA' DELLA PROCEDURA E INQUADRAMENTO NORMATIVO	3
ART. 2 - DEFINIZIONI	4
ART. 3 - AMBITO SOGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE.....	7
ART. 4 – AMBITO OGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE	7
ART. 5 – CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	8
ART. 6 - MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	9
ART. 7 – SEGNALAZIONI ANONIME.....	9
ART. 8 – VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	10
ART. 9 - CANALI DI SEGNALAZIONE ALTERNATIVI: ANAC – DIVULGAZIONE – A.G.	12
ART. 10 - FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	13
ART. 11 - RUOLO DEL RESPONSABILE 231 E DELL'ODV	18
ART. 12 – DISPOSIZIONI FINALI	18

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 3 di 18

ART. 1 - FINALITA' DELLA PROCEDURA E INQUADRAMENTO NORMATIVO

La Whistleblowing policy (d'ora in avanti anche "Procedura" o "Regolamento") ha ad oggetto la disciplina di cui al D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 che, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha come obiettivo quello di proteggere le persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e delle disposizioni normative nazionali.

Il presente Regolamento disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti e delle irregolarità in ambito aziendale all'interno di SOL ET SALUS S.P.A.

L'obiettivo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali:

1. dubbi e incertezze circa la procedura da seguire;
2. timori di ritorsioni, discriminazioni, compromissione della riservatezza dell'identità del segnalante;
3. chiarire il ruolo del "Comitato" a cui è affidata la gestione della segnalazione.

La tutela prevista dall'ordinamento nazionale ed europeo per i dipendenti che segnalano gli illeciti, racchiude le sue norme principali nelle seguenti disposizioni legislative e di indirizzo:

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, in particolare, l'art. 6;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) recante *"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)"*;
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 recante *"Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne"*;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 54-bis, *"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*, come sostituito dall'art. 1 della l. n. 179/2017;
- Determina ANAC del 9 giugno 2021, n. 469 recante *"Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (cd. whistleblowing)"*;
- Direttiva UE 2019/1937 – *"Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione"*;
- Regolamento UE 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati (o GDPR, General Data Protection Regulation);

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 4 di 18

- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, 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”, e successive modifiche;
- UNI ISO 37001 - Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione
- ISO/IEC 27001 - Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni.

ART. 2 - DEFINIZIONI

AMBITO SOGGETTIVO	
PERSONA SEGNALANTE	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. In particolare: a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all’articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell’articolo 2359 del Codice civile, delle strutture in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio; c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall’articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96; d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’articolo 409 del Codice di procedura civile e all’articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per SOL ET SALUS S.P.A.; h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

FACILITATORE	La persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo.
PERSONA COINVOLTA	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica, come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
COLLEGHI DI LAVORO CON RAPPORTO ABITUALE E CORRENTE CON IL SEGNALANTE	Colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Sono coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (con esclusione, quindi, degli ex colleghi): la norma si riferisce a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia.
PERSONE DEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO	Persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante. In questa definizione rientrano i colleghi, ma anche gli ex colleghi o collaboratori.
ENTI DI PROPRIETÀ DEL SEGNALANTE	Enti di proprietà della persona segnalante, denunciante o del divulgatore, in via esclusiva o in caso di compartecipazione maggioritaria con terzi.
ENTI PER IL QUALE IL SEGNALANTE LAVORA	Enti per i quali la persona segnalante denunciante o il divulgatore lavora (ad es. il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la struttura segnala, divulga o denuncia una violazione avvenuta in quest'ultima).
ENTI CHE OPERANO NEL MEDESIMO CONTESTO LAVORATIVO	Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, anche se non di proprietà. Si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, che non hanno un vero e proprio legame diretto con il segnalante né sotto il profilo della proprietà, né in quanto quest'ultimo vi presta lavoro o servizio. In tal caso, tuttavia, un legame - seppure indiretto - con il segnalante può essere rintracciato nella circostanza per cui tali enti rientrano nel contesto lavorativo dello stesso (es. <i>partnership</i> tra imprese / un dipendente di uno dei comuni che hanno stipulato una convenzione per la gestione associata di un servizio, segnali violazioni compiute, nell'ambito della gestione dello stesso servizio, da un comune associato).
WHISTLEBLOWING MANAGER	È il soggetto/l'ufficio (interno o esterno all'organizzazione) delegato delle funzioni di ricezione, gestione e riscontro delle segnalazioni trasmesse alla struttura. In SOL ET SALUS S.P.A. tale funzione è ricoperta dal cd. "Comitato", di cui fanno parte il Direttore Sanitario, il Referente 231 e l'Organismo di Vigilanza.
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione: è l'autorità amministrativa indipendente che gestisce il canale per le segnalazioni esterne.

AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO	
VIOLAZIONI	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della struttura, consistenti in violazioni del diritto dell'Unione europea o del diritto nazionale come sotto descritte.
VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA	Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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. 2. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE; 3. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle strutture e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle strutture; 4. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori oggetto di tutela secondo il D. Lgs. 24/2023.
VIOLAZIONI DEL DIRITTO NAZIONALE	1. Illeciti civili; 2. Illeciti amministrativi; 3. Illeciti penali; 4. Illeciti contabili; 5. Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni delle previsioni del modello di organizzazione e gestione della struttura che non rientrano negli atti di violazione del diritto dell'UE sopra citati.
INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella struttura con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.
SEGNALAZIONE	La comunicazione, scritta e/o orale, di informazioni sulle violazioni.
SEGNALAZIONE INTERNA	La comunicazione, scritta e/o orale, di informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al par 5.
SEGNALAZIONE ESTERNA	La comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al par 6.
DIVULGAZIONE PUBBLICA	L'attività di comunicazione per rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
RITORSIONE	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.
SEGUITO	L'azione intrapresa dal <i>whistleblowing manager</i> per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate
RISCONTRO	Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 7 di 18

ART. 3 - AMBITO SOGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE

Il novero dei soggetti cui è assicurata la tutela ricomprende: i lavoratori subordinati; i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società; liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società; volontari e tirocinanti; azionisti; persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La tutela è altresì assicurata a soggetti ulteriori che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, quali: il cd. facilitatore; le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante; i colleghi di lavoro del segnalante; gli enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante; gli enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano; gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, (per una migliore definizione dei soggetti appena menzionati, si rimanda alla tabella "Definizioni" di cui all'art. 2 del presente Regolamento).

Le segnalazioni e le rispettive tutele possono avvenire non solo in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico con la Società, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente alla costituzione (se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali) o successivamente alla conclusione del rapporto giuridico (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico).

I destinatari saranno coinvolti in sessioni formative al fine di garantire la migliore conoscenza delle procedure di whistleblowing all'interno di SOL ET SALUS S.P.A.

ART. 4 – AMBITO OGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE

Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società commesse nell'ambito dell'organizzazione di SOL ET SALUS S.P.A.

Non è tuttavia necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, benché sia necessario che:

- la segnalazione contenga elementi concreti e circostanziati di condotte illecite, violazioni del MOG, Codice Etico, Procedure aziendali e ordini di servizio;
- il segnalante abbia conoscenza diretta dei fatti, omettendo situazioni delle quali sia venuto a conoscenza indirettamente.

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 8 di 18

La segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti. È altresì vietato l'inoltro di segnalazioni di natura discriminatoria, (di genere, orientamenti sessuali, religiosi, politici, razziali).

La segnalazione può avere ad oggetto, azioni od omissioni, commesse o tentate che costituiscono:

- a. violazioni del diritto nazionale;
- b. illeciti civili;
- c. illeciti amministrativi;
- d. violazione dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001; Codice Etico o di disposizioni/procedure/circolari interne;
- e. illeciti penali;
- f. illeciti contabili;
- g. violazioni del diritto dell'UE;

Le mere irregolarità non sono più incluse tra le violazioni rilevanti, ma possono costituire degli "indici sintomatici" tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

ART. 5 – CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il "Comitato" possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

1. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo/funzione svolta nell'ambito della Società, (per le segnalazioni anonime, si rimanda all'art. 7);
2. chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
3. circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto della segnalazione;
4. generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i cui attribuire i fatti segnalati;
5. indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione (testimoni);
6. indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
7. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il "Comitato" può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, nel caso in cui il segnalante abbia richiesto un incontro in presenza.

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 9 di 18

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo.

Per contenuto lavorativo, devono intendersi legittimati ad effettuare una segnalazione non solo i dipendenti ma anche altri soggetti che hanno una relazione qualificata con l'ente/amministrazione.

Non può costituire oggetti di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 24/2023;
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

ART. 6 - MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Il segnalante deve inoltrare la segnalazione tramite il canale per la segnalazione interna istituito da SOL ET SALUS S.P.A., mediante la **piattaforma online** dedicata **Whistlelink**, al sito **<https://soletsalusspa.whistlelink.com>**, raggiungibile anche mediante link dalla home page del sito aziendale;

La modalità di segnalazione mediante la piattaforma online garantisce l'anonimato del segnalante mediante un sofisticato sistema di crittografia, a meno che il segnalante non desideri fornire informazioni personali in modo volontario.

Tale modalità di segnalazione è espressamente prevista all'interno del Modello di organizzazione e gestione adottato da SOL ET SALUS S.P.A. ai sensi del d.lgs. 231/2001.

ART. 7 – SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime ricevute sono equiparate a quelle ordinarie e vengono gestite in conformità al presente Regolamento.

La Società considera le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione.

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 10 di 18

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione contro le ritorsioni.

ART. 8 – VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Il soggetto deputato a conoscere delle segnalazioni è il cd. *whistleblowing manager*, in possesso di competenze e conoscenze specifiche in materia, opportunamente nominato e debitamente formato secondo quanto richiesto a norma del D. Lgs. 24/2023 e del Regolamento (UE) 2016/679.

Inoltre, il *whistleblowing manager* viene individuato tra soggetti dotati della necessaria autonomia, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni normative e della presente Procedura

SOL ET SALUS S.P.A. ha affidato il ruolo di *whistleblowing manager* al cd. “Comitato”, composto da: Direttore Sanitario, Referente 231, Organismo di Vigilanza.

Il “Comitato” è l'organo deputato alla gestione e verifica delle circostanze rappresentate nella segnalazione, e ciò alla luce dei principi di imparzialità e riservatezza, mediante l'effettuazione di qualsiasi operazione ritenuta opportuna per l'accertamento delle violazioni rappresentate nelle segnalazioni.

Per ciascuna segnalazione ricevuta, secondo quanto previsto ex art. 5 D. Lgs. 24/2023, il *whistleblowing manager* provvede a:

- Rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- Mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante, potendo richiedere a quest'ultima, se necessario, ulteriori integrazioni rispetto a quanto ricevuto;
- Dare diligente seguito alla segnalazione ricevuta;
- Fornire riscontro alla segnalazione entro tre 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.

In particolare, il *whistleblowing manager* provvede a dare diligente seguito alla segnalazione ricevuta, secondo il seguente processo di gestione delle segnalazioni:

a) ANALISI PRELIMINARE

Viene svolta un'analisi preliminare degli elementi della segnalazione, al fine di accertare l'attinenza, la verificabilità e l'ammissibilità del contenuto in essa riportato.

L'analisi preliminare tiene in considerazione tre distinti criteri, al fine della classificazione della segnalazione e dell'eventuale proseguo del processo di gestione.

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 11 di 18

- **Attinenza:** viene valutato se la segnalazione è inerente a comportamenti, atti od omissioni riguardanti SOL ET SALUS S.P.A.

Per le segnalazioni non attinenti, il whistleblowing manager procedere alla chiusura della segnalazione (rendicontandone le motivazioni).

- **Verificabilità:** viene valutato se la segnalazione presenta sufficienti elementi che consentano di procedere con un'indagine approfondita o se sia di competenza del whistleblowing manager l'indagine sulle questioni segnalate.

In caso di insufficienza delle informazioni e degli elementi forniti nella segnalazione (es. segnalazione con contenuto generico; segnalazione con allegata documentazione inconferente o non appropriata; produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite), il whistleblowing manager procede alla richiesta di chiarimenti o ulteriori informazioni alla persona segnalante. In caso di mancato riscontro entro 30gg dalla richiesta, ovvero se la segnalazione non viene comunque ritenuta verificabile, il whistleblowing manager procede alla chiusura della segnalazione (rendicontandone le motivazioni).

- **Ammissibilità:** viene valutato se la segnalazione fa riferimento a violazioni il cui oggetto appaia in linea con quanto previsto all'art. 4 della presente Procedura.

Per le segnalazioni non ammissibili il whistleblowing manager procedere alla chiusura della segnalazione (rendicontandone le motivazioni).

b) INDAGINE E ACCERTAMENTO

Nel caso di esito positivo dell'analisi preliminare, il whistleblowing manager avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate al fine di verificare se questi siano fondati.

A tal fine il whistleblowing manager può richiedere il supporto di altre funzioni competenti interne o esterne all'organizzazione, in ragione della natura e della complessità della segnalazione, estendendo a esse gli obblighi circa il rispetto dei principi, delle indicazioni e dei limiti stabiliti dalla presente Procedura. Inoltre, può svolgere audizioni di soggetti interni o esterni all'organizzazione, può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale interno dedicato.

Al segnalante è consentito di verificare, in qualsiasi momento, attraverso la piattaforma online **Whistlelink** (raggiungibile al sito <https://soletsaluspa.whistlelink.com>), lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

c) AZIONI DA INTRAPRENDERE

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 12 di 18

Al termine delle indagini, il whistleblowing manager valuta le azioni da intraprendere in base ai seguenti possibili esiti:

- Segnalazione infondata: procede alla chiusura della segnalazione;
- Segnalazione infondata e resa in malafede: procede alla chiusura della segnalazione e valuta le opportune azioni da intraprendere nei confronti della persona segnalante;
- Segnalazione fondata o parzialmente fondata: procede a comunicare l'esito dell'accertamento agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Non spetta al whistleblowing manager accertare le eventuali responsabilità individuali.

d) RISCONTRO E RENDICONTAZIONE

In tutti i casi sopra richiamati di chiusura della segnalazione, nel caso di svolgimento degli accertamenti o della loro conclusione, entro il termine di tre 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), il whistleblowing manager fornisce riscontro alla segnalazione con le modalità e ai recapiti indicati dal segnalante in sede di presentazione della segnalazione.

Pertanto, in base alle circostanze, vengono comunicate al segnalante:

- L'avvenuta archiviazione, motivandone le ragioni;
- L'avvenuto accertamento a seguito della rilevata fondatezza della segnalazione, nonché le relative azioni intraprese;
- L'attività svolta fino al momento della comunicazione e/o quelle che si intendono svolgere.

ART. 9 - CANALI DI SEGNALAZIONE ALTERNATIVI: ANAC – DIVULGAZIONE – A.G.

La persona segnalante, oltre al canale interno di cui all'art. 6 della presente Procedura, può effettuare - ferma la preferenza per il canale interno - una segnalazione mediante:

- a) il canale esterno istituito presso ANAC;
- b) divulgazione pubblica;
- c) denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

a) CANALE ESTERNO ANAC

L'effettuazione di una segnalazione tramite il canale esterno dell'ANAC (whistleblowing.anticorruzione.it/#/) è possibile solo se, al momento della segnalazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- non sia stato attuato e reso funzionante il canale di segnalazione interno descritto all'art. 5 ovvero presenti problemi di conformità (es. criticità connesse alla riservatezza delle segnalazioni);

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 13 di 18

- sia già stata effettuata una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito, né vi è stato riscontro nei termini previsti;
- 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

b) DIVULGAZIONE PUBBLICA

La persona segnalante può ricorrere ad una divulgazione pubblica (attraverso la quale le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone) laddove ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna (nel rispetto delle condizioni e con le modalità indicate nella presente procedura) e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

c) DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

È riconosciuta, infine, la possibilità per il segnalante di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche ove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni, ciò non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

ART. 10 - FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il sistema di protezione previsto dal D. Lgs. 24/2023 si compone dei seguenti tipi di tutela:

- Tutela della riservatezza (artt. 12 e 13 D. Lgs. 24/2023);
- Tutela da eventuali ritorsioni, anche solo tentate o minacciate (artt. 17 e 19 D. Lgs. 24/2023);

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 14 di 18

- c) Limitazioni della responsabilità (art. 20 D. Lgs. 24/2023);
- d) Misure di sostegno (art. 18 D. Lgs. 24/2023).

Sono invece vietate le rinunce e transazioni, non sottoscritte in sede protetta, dei diritti e dei mezzi di tutela previsti dal D.Lgs. 24/2023.

a) TUTELA DELLA RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

La tutela della riservatezza mira a garantire che l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni – espressamente designate o autorizzate o, nel caso di soggetti esterni, nominate quali responsabili per il trattamento di tali dati – secondo la normativa in materia di protezione dei dati personali.

La violazione della riservatezza costituisce violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, (MOGC 231).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In quest'ultimo caso è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse e possono essere conservate (compresa la relativa documentazione a essa collegata) solo per il tempo necessario alla sua gestione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza stabiliti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 15 di 18

SOL ET SALUS S.P.A. riconosce al personale, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, la tutela in caso di rivelazione di notizie coperte dal segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Sotto il profilo della normativa in materia di protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e D. Lgs. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. 101/2018), così come richiesto anche a norma dell'art. 13 D. Lgs. 24/2023, l'attività di gestione delle segnalazioni avviene nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5, 24 e 25 Regolamento (UE) 2016/679, garantendo in particolar modo il trattamento dei soli dati personali utili e pertinenti alla gestione della segnalazione.

Come stabilito ex art. 13, comma 3, D. Lgs. 24/2023, a norma dell'art. 2-undecies del D. Lgs. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. 101/2018, la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata – i diritti normalmente riconosciuti agli interessati dalla sopra richiamata normativa europea (artt. 15 e seguenti). Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Nel rispetto della richiamata normativa europea, nonché di quanto previsto ex art. 13 D. Lgs. 24/2023, SOL ET SALUS S.P.A. ha preventivamente provveduto a:

- Redigere apposito modello di informativa ex art. 13 GDPR, messo a disposizione degli interessati sulla **piattaforma online** dedicata **Whistlelink**, al sito <https://soletsaluspa.whistlelink.com>;
- Formalizzare la nomina come whistleblowing manager, fornendo le opportune istruzioni su come procedere al trattamento dei dati personali acquisiti per la gestione delle segnalazioni;
- Censire le attività di trattamento per la gestione delle segnalazioni all'interno del Registro del trattamento ex art. 30, comma 1, GDPR;
- Svolgere una valutazione d'impatto (DPIA – Data Protection Impact Assessment) al fine di valutare i rischi per i dati personali, in ragione delle attività di trattamento nell'ambito della gestione delle segnalazioni;
- Attuare delle misure di sicurezza tecniche e organizzative adeguate al rischio, secondo quanto previsto ex art. 32 GDPR.

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 16 di 18

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dai soggetti del settore pubblico e privato, nonché da ANAC, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

All'interessato dal trattamento sono riconosciuti i diritti di cui agli artt. 15-21 e 77 del Regolamento UE/679/2016, che potranno essere esercitati nelle modalità e con i limiti previsti dalla normativa vigente.

Tali diritti potranno essere esercitati scrivendo al Titolare del trattamento, SOL ET SALUS S.P.A., alla PEC: dirsan@pec.soletsalus.com.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

b) TUTELA DA EVENTUALI RITORSIONI

La tutela da eventuali ritorsioni, anche solo minacciate o tentate, ha il fine di proteggere la persona segnalante e/o gli altri soggetti ai quali il D. Lgs. 24/2023 (es. facilitatori) assicura la protezione in seguito alla segnalazione di violazioni.

Costituisce ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentata o minacciata, posto in essere in ragione della segnalazione, della divulgazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha divulgato o denunciato, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione e insito nel contenuto della ritorsione stessa.

Il legislatore ha previsto un'inversione dell'onere probatorio stabilendo che, laddove il whistleblower dimostri di aver effettuato una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.

Per accedere alla tutela contro le ritorsioni, devono sussistere le seguenti condizioni:

- Al momento della segnalazione, della divulgazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la persona segnalante, che ha divulgato o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 3 della presente Procedura;

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 17 di 18

- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto e secondo le indicazioni contenute nella presente Procedura e in conformità di quanto stabilito dal D. Lgs. 24/2023.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la **responsabilità penale del segnalante** per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la **responsabilità civile**, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Nel caso di accertamento di dette responsabilità, al soggetto segnalante o denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare, così come previsto dal MOGC adottato da SOL ET SALUS S.P.A.

c) LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ

Sono previste delle limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione o alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

Nei casi di diffusione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto, se opera la scriminante non sono configurabili i reati di: rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.); rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.); rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.); violazione del dovere di fedeltà e lealtà (art. 2105 c.c.); violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore; violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali; rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Devono ricorrere cumulativamente due condizioni affinché vi sia esclusione di responsabilità:

- fondati motivi, al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione;
- effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

La responsabilità è esclusa nel caso di accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.

La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, è esclusa anche per i comportamenti, gli atti o le omissioni se collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e strettamente necessari a rivelare la violazione.

d) MISURE DI SOSTEGNO

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle

	REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER)	REV 2
		Pagina 18 di 18

modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e le condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

ART. 11 - RUOLO DEL RESPONSABILE 231 E DELL'ODV

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito dall'azienda.

Il "Comitato" che riceve le segnalazioni rende conto in una Relazione Annuale, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento. La relazione è inoltrata all'OdV ed al Collegio Sindacale.

Il "Comitato" ha il compito di assicurare la diffusione della presente Procedura a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sulla rete intranet aziendale e mediante altri canali di diffusione che si riterranno opportune.

ART. 12 – DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte dell'Amministratore unico ed è pubblicato nelle sedi aziendali.

Viene sottoposto a revisione periodica al fine di verificare eventuali lacune o aggiornamenti e/o modifiche che si rendono necessarie, anche rispetto alle modalità di gestione delle segnalazioni e all'evoluzione normativa sul tema.

Al Regolamento viene garantita la massima diffusione sia all'interno dei luoghi di lavoro, sia nei confronti delle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con SOL ET SALUS S.P.A.

Il presente regolamento viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Luogo, li

Il Presidente del C.d.A.