

	PROCEDURA N. 14	REV. 8 del 16.07.2024	
	PROTOCOLLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING POLICY)	MOG 231 Parte Speciale	Pag. 1 di 9

Sommario

1.	Premessa	1
2.	Definizioni	1
3.	Fonte	2
4.	Oggetto della segnalazione	2
5.	Contenuto della segnalazione	2
6.	Modalità e gestione della segnalazione e garanzia di riservatezza:	3
7.	Valutazione delle segnalazioni ricevute	4
8.	Segnalazione esterna.....	5
9.	Conservazione delle segnalazioni	5
10.	Responsabilità del segnalante.....	5
11.	Comunicazione e monitoraggio.....	5
12.	Divieto di ritorsione	6
13.	SANZIONI:	6
14.	FAC SIMILE Modulo di segnalazione (<i>se si intende mantenere l'anonimato non compilare i campi relativi alle generalità del segnalante</i>).....	7

1. Premessa

Facility Med è fermamente impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

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

- favorire un ambiente di lavoro sano caratterizzato da senso di appartenenza e legalità tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- recepire le prescrizioni di cui al D.L.vo n. 24/2023.
- dare attuazione al comma 2bis dell'art. 6 del D.L.vo n. 231/01 che invita le società che adottano il MOG 231 a prevedere
 - o uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D.L.vo n. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del citato decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
 - o tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - o almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, il presente protocollo individua linee di condotta operative tese a tutelare il dipendente di Facility Med che segnali eventuali condotte illecite.

2. Definizioni

- **OdV:** Organismo di vigilanza;
- **Whistleblowing:** strumento funzionale a favorire la segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti aziendali;
- **Trattamento dei dati:** qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati;
- **Dato personale:** qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale;
- **Dati identificativi:** i dati personali che permettono l'identificazione diretta dell'interessato;
- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione (il primo comma dell'art. 54-bis del D.L.vo n. 165/2001 individua ANAC tra i possibili destinatari delle segnalazioni di illeciti o irregolarità da parte del pubblico dipendente: un atto di corruzione pubblica segnalato da un dipendente della società che coinvolga un soggetto interno e un dipendente pubblico potrebbe dunque aprire ad un duplice procedimento, quello dell'ODV e quello di ANAC);
- **Comportamenti ritorsivi:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

	PROCEDURA N. 14		REV. 8 del 16.07.2024	
	PROTOCOLLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING POLICY)		MOG 231 Parte Speciale	Pag. 2 di 9

- **Dipendente pubblico:** il dipendente delle amministrazioni pubbliche, di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
- **Modulo di segnalazione:** il fac simile in calce al presente documento da utilizzare per la segnalazione all'ODV

3. Fonte

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

4. Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o anche irregolarità rispetto alle procedure adottate, consumati o tentati da dipendenti o apicali aziendali a danno dell'integrità aziendale.

Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Si può tuttavia affermare che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti previsti dal Modello 231 ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti/condotte che costituiscono violazione del codice etico aziendale idonei a esporre la compagine aziendale ad un rischio-reato, ovvero, ancora, condotte idonee a ledere l'immagine o il buon nome della società impegnata nella prevenzione della maladministration. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di uso distortivo dei fondi aziendali, demansionamenti, dichiarazioni non vere alla pubblica amministrazione, artefazione della documentazione aziendale suscettibile di rilevanza pubblica, assunzioni di favore (corruzione), operazioni finanziarie non supportate da idonea documentazione (riciclaggio), violazione della concorrenza, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro etc.

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

- Penalmente rilevanti;
- Poste in essere in violazione del codice etico o di altre disposizioni-procedure aziendali, sanzionabili in via disciplinare;
- Suscettibili di arrecare un indebito vantaggio all'azienda;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'azienda;
- Suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di arrecare un danno all'ambiente;
- Illeciti relativi all'applicazione delle leggi e dei regolamenti in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- Altri illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Condotte illecite ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi dello stesso.

Si ricorda che l'art. 54 del D.L.vo n. 165/2001 stabilisce, per i dipendenti pubblici, il divieto, già disciplinato nel codice etico aziendale, di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

Possono effettuare segnalazioni:

- i **candidati** (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali);
- i **dipendenti**, anche in prova, gli **ex dipendenti** (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro) nonché i **lavoratori autonomi** e i **collaboratori** che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato;
- i **tirocinanti** e i **volontari**, anche non retribuiti;
- i **fornitori** di beni e servizi e i **consulenti**;
- gli **azionisti** e le **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** (anche di fatto)

5. Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

	PROCEDURA N. 14		REV. 8 del 16.07.2024	
	PROTOCOLLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING POLICY)		MOG 231 Parte Speciale	Pag. 3 di 9

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda, salvo che lo stesso non intenda rimanere anonimo;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate e quindi non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti. Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato potranno essere comunque sottoposte ad una attenta valutazione.

E' vietato l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Il codice sanzionatorio adottato nell'ambito del Modello di organizzazione e gestione di cui al D.L.vo n. 231/01 sanziona l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Allo stesso modo, il codice sanzionatorio tutela la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell'istituto; onde nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni che determinino condizioni di lavoro inaccettabili, l'annullamento di un contratto di fornitura (il decreto copre anche soggetti formalmente terzi), l'inserimento in black list, l'annullamento di licenze o permessi, la sottoposizione a visite mediche o accertamenti psichiatrici. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'OdV, il quale riporterà all'amministratore a cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, ripristinare le normali condizioni di lavoro.

Chiunque segnali all'OdV, o all'ANAC, sussistendone le condizioni di cui in appresso, o denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

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

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

6. Modalità e gestione della segnalazione e garanzia di riservatezza:

La segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità:

- Tramite piattaforma esterna raggiungibile all'indirizzo: www.facilitymed.it.
- invio all'indirizzo di **posta elettronica** dell'OdV andreapavone.ap@gmail.com. A questo indirizzo avrà accesso esclusivamente l'OdV, in ragione delle proprie funzioni di vigilanza utilizzando direttamente il form allegato alla presente.
oppure
- invio con **posta ordinaria** in plico chiuso a: Organismo di Vigilanza c/o Facility Med, alla C.a. dell'Avv. Andrea Pavone, Organismo di Vigilanza, Via Gorizia n. 87, 66100 CHIETI.

Qualora la segnalazione riguardi l'Organismo Di Vigilanza, la stessa dovrà essere indirizzata all'amministratore con le seguenti modalità:

- invio all'indirizzo di posta elettronica c.dinicolantonio@facilitymed.it utilizzando lo **STANDARD/FAC SIMILE Modulo di segnalazione** riportato a fine pagina (da compilare in ogni sua parte, salvo che si intenda fruire dell'anonimato).
- a mezzo posta all'indirizzo della sede amministrativa della società, specificando alla c.a. dell'amministratore.

A questi indirizzi avranno accesso esclusivamente i soggetti deputati alla gestione della segnalazione.

Sul sito aziendale o nel rendiconto ODV annuale saranno documentate le informazioni riguardanti il numero delle segnalazioni pervenute e gestite annualmente e la modulistica utilizzabile.

Qualora la segnalazione riguardi questioni/aspetti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione ai sensi della UNI ISO 37001, la stessa dovrà essere inoltrata al seguente indirizzo:

	PROCEDURA N. 14	REV. 8 del 16.07.2024	
	PROTOCOLLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING POLICY)	MOG 231 Parte Speciale	Pag. 4 di 9

- a.palumbo@si-t.it (Responsabile Prevenzione Corruzione)
oppure, nel caso si voglia mantenere l'anonimato,
- scrivere con posta ordinaria in plico chiuso a: RPC di Facility Med, alla C.a. della dott.ssa Alessandra Palumbo, Via Santa Ciriaca 1453 E-F 65019 Pianella (PE)

All'atto del ricevimento della segnalazione i dati identificativi del segnalante saranno secretati per tutta la durata del procedimento volto ad accertare la fondatezza della segnalazione.

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

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

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

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

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

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

Nel processo penale, valgono le regole ordinarie sul segreto previste dal Codice di procedura penale (cfr. Corte di cassazione, sentenza n. 9047 del 2018).

I dati forniti in favore di chi dovesse esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.L.vo n. 196/2003 non potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al segnalante.

7. Valutazione delle segnalazioni ricevute

L'OdV, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento. Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione fornisce riscontro.

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

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

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

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

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, l'amministratore provvederà alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito, a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) adottare i provvedimenti opportuni inclusa l'eventuale azione disciplinare;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

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

1. mancanza di interesse all'integrità aziendale;
2. incompetenza dell'OdV;
3. infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
4. insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio delle vigilanze di competenza dell'OdV;
5. contenuto generico della segnalazione che non consente la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
6. produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
7. mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

8. Segnalazione esterna

Per quanto riguarda i soggetti del settore privato, negli enti con meno di cinquanta dipendenti viene consentita solo la segnalazione interna delle condotte illecite escludendo la possibilità di ricorrere al canale esterno ed alla divulgazione pubblica.

Negli altri casi, è possibile procedere alla segnalazione esterna, avvalendosi del canale di segnalazione appositamente creato dall'ANAC, laddove ricorra uno dei seguenti requisiti:

1. il canale di segnalazione interno in FACILITY MED non è attivo;
2. è stata già effettuata una segnalazione interna in FACILITY MED che non ha avuto seguito o che si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
3. il 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 un rischio di ritorsione;
4. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate attraverso piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, telefono, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontri diretti.

Si propone una tabella riepilogativa; la società i colloca nella casistica colorata in verde:

	Segnalazioni di ogni illecito amministrativo, contabile, civile o penale	Segnalazioni afferenti la violazione di ogni documento di cui al MOG 231 (codice etico, policies etc.)	Segnalazioni di atti in violazione o omissioni contrari al diritto UE indicati nell'allegato al D.Lvo n. 24/2023	Accesso al canale esterno ANAC di segnalazione e tutele in caso di divulgazioni pubbliche
Soggetti del settore pubblico	SI	SI	SI	SI
Soggetti del settore privato con almeno 50 dipendenti e senza il MOG 231	NO	NO	SI	SI
Soggetti del settore privato con almeno 50 dipendenti e con il MOG 231	NO	SI	SI	SI
Soggetti del settore privato con meno di 50 dipendenti e con il MOG 231	NO	SI	NO	NO

9. Conservazione delle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo che particolari situazioni o condizioni ne autorizzino un trattamento ulteriore (ad es. controversia giudiziaria).

10. Responsabilità del segnalante

Il presente protocollo lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie. La tutela del whistleblower non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

11. Comunicazione e monitoraggio

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate con cadenza annuale nel rendiconto annuale.

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

	PROCEDURA N. 14		REV. 8 del 16.07.2024	
	PROTOCOLLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING POLICY)		MOG 231 Parte Speciale	Pag. 6 di 9

12. Divieto di ritorsione

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

Si considerano atti ritorsivi, ad esempio:

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

etc.

13. SANZIONI:

L'Anac applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:
a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.lvo n. 24/2023;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

La legge riconosce la possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche in alcuni specifici casi. In particolare, in tali circostanze, i segnalanti beneficiano delle protezioni previste dal Decreto a condizione che:

- abbiano prima segnalato internamente ed esternamente o direttamente esternamente, ma non sia stata intrapresa un'azione appropriata in risposta alla segnalazione entro il termine di tre mesi previsto dalla direttiva oppure;

abbiano fondati motivi di ritenere che possa esservi un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o le prospettive che la violazione sia affrontata efficacemente siano scarse.

	PROCEDURA N. 14	REV. 8 del 16.07.2024	
	PROTOCOLLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING POLICY)	MOG 231 Parte Speciale	Pag. 7 di 9

14. FAC SIMILE Modulo di segnalazione (*se si intende mantenere l'anonimato non compilare i campi relativi alle generalità del segnalante*)

Spett.le
ODV Organismo di Vigilanza
di FACILITY MED S.R.L.
Via Gorizia n. 87
66100 Chieti CH
c.a.: Pres. OdV Avv. Andrea Pavone
oppure
email: andreapavone.ap@gmail.com

Se la segnalazione riguarda l'OdV

Inviare a:
Spett.le
FACILITY MED S.R.L.
Via Aterno, 94,
66020 San Giovanni Teatino CH
c.a.: Amministratore Unico
oppure
email: c.dinicolantonio@facilitymed.it

Se la segnalazione rileva ai fini della ISO 37001 (Prevenzione Corruzione)

Inviare a:
RPC Resp. Prevenzione Corruzione
di FACILITY MED S.R.L.
Via Santa Ciriaca 1435 E-F
65019 Pianella PE
c.a.: dott.ssa Alessandra Palumbo
oppure
a.palumbo@si-t.it

Oggetto: Modulo di segnalazione

Nome e Cognome del segnalante _____
Qualifica professionale assunta in Facility Med S.r.l. _____
Sede di servizio _____
Tel/cell _____
E-mail _____

INFORMAZIONI PRELIMINARI

Hai già segnalato internamente all'azienda?

- ☐ Sì
☐ No

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

- ☐ Sì
☐ No

Quali sono stati gli esiti delle eventuali precedenti segnalazioni?

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

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

DESCRIZIONE DEI FATTI

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

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto _____

Autore/i del fatto _____

Descrivi quello che è successo in modo esteso

INFORMAZIONI ULTERIORI

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO

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

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

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione _____

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

- ☐ L'ho vista accadere
☐ Mi è stata riportata da un collega
☐ Mi è stata riportata da una persona esterna all'azienda
☐ l'ho scoperta casualmente da documento/file
☐ Altro (specificare): _____

Qual è il tuo livello di coinvolgimento nell'accaduto?

- ☐ Nessuno
☐ Sono vittima
☐ Sono testimone
☐ Altro (specificare): _____

Ne hai già parlato con qualcuno?

- ☐ Amici
☐ Parenti
☐ Colleghi
☐ Superiore gerarchico
☐ Altro (specificare): _____

	PROCEDURA N. 14		REV. 8 del 16.07.2024
	PROTOCOLLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING POLICY)		MOG 231 Parte Speciale
			Pag. 9 di

CAMPI OBBLIGATORI

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

Luogo Data

Firma segnalante

Il sistema di Segnalazione prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti: segnalazioni che siano valutate non rilevanti vengono archiviate e non ulteriormente trattate. Le operazioni di trattamento saranno affidate a persone specificamente formate in relazione all'esecuzione delle procedure di gestione delle segnalazioni, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni. I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Titolare del Trattamento agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti del/i soggetto/i segnalato/i, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate. L'esercizio del diritto di accesso da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy) ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Segnalazione può essere limitato, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo la malafede di quest'ultimo.

Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della Segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata. Ai sensi dell'art. 14 del D.L.vo n. 24/2023 le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione 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 di cui all'articolo 12 del citato decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018. La conservazione decorre a far data dalla chiusura della pratica e sono fatte salve condizioni legali che ne consentano lo sfioramento (es. causa giudiziaria). Inoltre i documenti originali di supporto relativi alla Segnalazione saranno conservati, in formato cartaceo e/o che elettronico, per il tempo necessario al perseguimento delle procedure e finalità indicate nel presente paragrafo e comunque fin quando tutte le azioni indicate nella relazione d'indagine siano state implementate.

L'accesso ai documenti relativi alla Segnalazione è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza, quale responsabile autorizzato al trattamento ex art. 29 del GDPR n. 679/2016, appositamente deputato alla gestione delle segnalazioni tramite Whistleblowing.

Il Titolare, per il tramite dell'OdV, tratterà dati appartenenti a categorie particolari, vale a dire i dati idonei a rivelare, tra l'altro, l'origine razziale ed etnica, i dati relativi allo stato di salute e alla vita sessuale ("dati particolari") solamente qualora Lei decidesse liberamente di fornirli quali elementi caratterizzanti della segnalazione.

I dati personali del segnalante saranno trattati per gestire la segnalazione e per garantire la sua tutela in caso di segnalazione di reati o irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell'ambito del suo rapporto con il Titolare.

La base giuridica del trattamento consiste nell'interesse legittimo del Titolare di contrastare condotte illecite o irregolarità, violazioni di norme, azioni suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale o di immagine della società e di dotarsi di un sistema di segnalazioni in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, di accertare la veridicità della segnalazione e di svolgere ogni attività necessaria per la gestione della stessa e l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

La base giuridica del trattamento è rinvenibile anche nella necessità di adempiere ad obblighi legali cui è soggetto il Titolare (si veda in particolare il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231), nonché, in caso fosse necessario, nella necessità di accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria.

Con particolare riferimento ai dati sensibili, la base giuridica è quella di cui all'art. 9, par. 2, lett. f), GDPR, ossia l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria e nell'ambito del rapporto di lavoro l'assolvimento di obblighi e l'esercizio di diritti specifici del titolare o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale, di cui alla lett. b) della medesima previsione normativa.

Il trattamento dei dati per le finalità esposte ha luogo con modalità elettroniche e/o analogiche nel rispetto delle regole di riservatezza e di sicurezza previste dalla legge, dai regolamenti conseguenti e da disposizioni interne.

La comunicazione dei dati personali raccolti avviene per l'espletamento delle attività inerenti alla gestione della segnalazione, nonché per rispondere a determinati obblighi di legge.

In particolare, la trasmissione potrà avvenire nei confronti di:

- a) Organismo di Vigilanza-RPC;
- b) consulenti esterni (per es. studi legali) eventualmente coinvolti nella fase istruttoria della segnalazione;
- c) funzioni aziendali coinvolte nell'attività di ricezione, esame, valutazione e decisioni in merito alle conseguenze rivenienti dalle segnalazioni;
- d) istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia.

I Professionisti o Società appartenenti alle categorie sopra indicate che trattano dati per conto del Titolare del Trattamento ex art. 28 Reg. EU 2016/679, saranno debitamente nominati quali responsabili esterni del trattamento. Un elenco dei responsabili nominati è disponibile presso il Titolare del trattamento.

I Dati personali degli Interessati non saranno trasferiti in Paesi al di fuori della Comunità Europea.

Gli Interessati del trattamento dei propri dati personali hanno i diritti di cui agli artt. 15 e ss. del GDPR e, precisamente, il diritto di chiedere al Titolare del trattamento, sussistendone i presupposti (ad es. ultimazione delle attività di indagine nei termini prefissati) l'accesso ai dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano e di opporsi al loro trattamento, oltre al diritto alla portabilità dei dati, nonché il diritto di reclamo all'Autorità Garante.

Si potrà in qualsiasi momento esercitare i diritti inviando una istanza presso la sede legale della società.