POLICY DI WHISTLEBLOWING

Gruppo San Donato

Approvata il 29/07/2025

Sommario

1. Premessa 3
2. Scopo della Policy e destinatari 4
3. La segnalazione/Whistleblowing 5
3.1. Canali per le segnalazioni 5
3.2. Contenuto delle segnalazioni 6
3.3. Gestione delle segnalazioni 7
4. Tutela del Segnalante e dei soggetti ad esso assimilati 8
5. Tutela del Segnalato 9
6. Il Portale Whistleblowing 9
6.1. Gestione della segnalazione effettuata sul Portale 10
7. Segnalazione esterna 10
7.1. Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna 10
7.2. Canali di segnalazione esterna 11
8. Divulgazione pubblica 11
9. Riporto periodico 12
10. Sanzioni 12
11. Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione 13
12. Consultazione e aggiornamento della Policy 14

1. Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge 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" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). La struttura del provvedimento distingue la disciplina del settore pubblico (art. 1) da quella del settore privato (art. 2), ed è stata integrata la disposizione sull'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale (art. 3).

Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 è intervenuto sul Decreto 231/2001 ed ha inserito all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che ha inquadrato anche nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Successivamente, in data 10 Marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (il "Decreto"), recante l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019, riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto pubblico o privato" (di seguito la "Direttiva").

In sintesi le nuove norme prevedono:

- l'obbligo, per tutti gli enti privati con più di 50 dipendenti, di istituire canali di segnalazione interni;
- la possibilità, non solo per i dipendenti ma anche per gli altri soggetti indicati dall'art. 4 della Direttiva di effettuare segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione in diversi settori, tra cui: i) appalti pubblici; ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; iii) sicurezza e conformità dei prodotti; iv) sicurezza dei trasporti; v) tutela dell'ambiente; ecc.);
- l'attivazione di canali per le segnalazioni che siano *"progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato";* e che comprendano

"un avviso del ricevimento della segnalazione alla persona segnalante entro sette giorni a decorrere dal ricevimento";

- la necessità di designare soggetti imparziali per la ricezione e gestione delle segnalazioni;
- l'obbligo di dare il riscontro finale al segnalante entro 90 giorni;
- l'obbligo di adozione delle misure necessarie per vietare qualsiasi forma di ritorsione contro le persone che effettuano segnalazioni di violazioni;
- la possibilità per gli interessati di ricorrere, in determinati casi, a segnalazione "esterna" all'ANAC e a "divulgazione" della segnalazione;
- la necessità di fornire ai soggetti interessati informazioni chiare sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni "interne" ed "esterne" (le informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono rapporti giuridici con l'ente in una delle forme previste dal Decreto).

ISTITUTI OSPEDALIERI BERGAMASCHI Srl (di seguito anche la "Società"), nello spirito di dare concreta applicazione alla normativa vigente, mette a disposizione dei segnalanti differenti canali di segnalazione, tra cui un Portale dedicato - "Portale Whistleblowing" - idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle stesse.

L'Amministratore Unico ha conferito formalmente l'incarico di gestore delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

2. Scopo della Policy e destinatari

La presente Policy Whistleblowing (di seguito "Policy") si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni "interne", da chiunque inviate e trasmesse, anche in forma anonima.

In particolare, i destinatari (nel proseguo anche solo "destinatari") della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- i dipendenti della Società;

- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con ISTITUTI OSPEDALIERI BERGAMASCHI.

La "persona segnalante" [ex art. 2, comma 1, lett. g), D. Lgs. n. 24/23 – "Segnalante"] a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione è invitata ad effettuare la segnalazione con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

3. La segnalazione/Whistleblowing

Per "whistleblowing" si intende *qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, di violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 o delle procedure interne adottate dalla Società ovvero di comportamenti, atti od omissioni integranti violazioni delle disposizioni europee rilevanti ai sensi del D. Lgs. 24/2023 o della disciplina esterna comunque applicabile alla Società, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte*. Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

In linea generale la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

3.1. Canali per le segnalazioni

Il Segnalante deve segnalare senza indugio ogni violazione, o ragionevole sospetto di violazione, della Policy.

Le segnalazioni devono essere trasmesse tramite i seguenti canali:

1. a mezzo posta, preferibilmente "raccomandata", intestata all'Organismo di Vigilanza c/o ISTITUTI OSPEDALIERI BERGAMASCHI Srl Corso Europa, 7 24046 Zingonia Osio Sotto (BG) – "Organismo di Vigilanza di ISTITUTI OSPEDALIERI BERGAMASCHI Srl – strettamente riservato";

2. portale Whistleblowing reperibile sul sito web della Società.

Con riferimento alle segnalazioni a mezzo posta, di cui al punto 1, si suggerisce al segnalante di inserire la missiva in due buste chiuse, includendo, nella prima, i propri dati identificativi unitamente ad un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, i riferimenti del destinatario.

Le segnalazioni potranno essere effettuate anche in forma orale nelle seguenti modalità:

- mediante messaggistica vocale presente sul portale Whistleblowing;
- personalmente, previo appuntamento da concordare con l'OdV, tramite l'indirizzo e-mail odv.iob@grupposandonato.it. In tal caso, l'OdV accoglierà il segnalante in un luogo adatto a garantirne la riservatezza e stilerà un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, cui sarà rilasciata copia. In alternativa, l'OdV, previo consenso del segnalante, potrà procedere alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei predetti canali è tenuto a trasmetterla senza indugio, e comunque entro sette giorni dal suo ricevimento, tramite i canali stessi, dando contestualmente notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Pur garantendo alternatività dei canali di segnalazione, la Società sollecita l'utilizzo del Portale.

Il segnalante, al momento di presentazione/invio della segnalazione, è invitato a specificare - espressamente - che intende mantenere riservata la propria identità e che intende avvalersi delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

3.2. Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche. A titolo esemplificativo, una segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione dell'attività svolta;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle circostanze di tempo e di luogo in cui si sono svolti i fatti;
- elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;

- eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

Le segnalazioni non possono riguardare doglianze di carattere personale o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento ai diversi canali di comunicazione messi a disposizione dalla Società.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente.

In ogni caso, il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive (art. 16 c.4 d.Lgs. 24/2023).

Eventuali segnalazioni ricevute e ritenute non pertinenti saranno archiviate senza ulteriori approfondimenti, fatto salvo il riscontro all'interessato che dovrà essere fornito entro i termini previsti dal D. Lgs. 24/23.

3.3. Gestione delle segnalazioni

In caso di segnalazione l'OdV rilascerà alla persona segnalante un avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione e provvederà alla successiva gestione della segnalazione stessa.

Le segnalazioni sono soggette al seguente iter istruttorio.

Analisi preliminare:

L'Organismo si impegna a fornire un primo riscontro al segnalante in un termine ragionevole e, comunque, non superiore a 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Le segnalazioni saranno oggetto di analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutarne la fondatezza.

Nello svolgimento della suddetta analisi, l'OdV potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione al segnalante e potrà avvalersi, per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni e qualora ritenuto necessario, del supporto delle funzioni aziendali e/o di professionisti esterni. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni. Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per

valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

Approfondimenti specifici:

L'OdV provvederà a:

i. avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno delle strutture competenti della Società o di esperti e periti esterni;
ii. suggerire al management responsabile della funzione interessata dalla segnalazione l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle "debolezze" di controllo rilevate;
iii. suggerire alle Funzioni interessate eventuali iniziative a tutela degli interessi della Società (ad es. iniziative giudiziarie, sospensione/cancellazione dall'albo fornitori etc).
iv. richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
v. alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati alla valutazione dell'Amministratore Unico affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
vi. concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione.

Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

4. Tutela del Segnalante e dei soggetti ad esso assimilati

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione.

In particolare, il segnalante è protetto con:

- obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione, con alcune eccezioni, si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante (art. 3, comma 5 del D. Lgs. 24/2023).

Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

La Società si riserva, in ogni caso, la facoltà di intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziaria.

5. Tutela del Segnalato

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti riguardo alla segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

6. Il Portale Whistleblowing

Il Portale Whistleblowing, di cui all'art. 4 co. 1 del D.Lgs. n. 24/23, è raggiungibile mediante link rinvenibile sul sito web della Società. L'accesso al Portale Whistleblowing è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale. Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale Whistleblowing sono ricevute e gestite dall'Organismo di Vigilanza.

L'accesso al portale viene garantito sia in forma anonima che riservata con due differenti link.

Al termine del processo di inserimento della segnalazione, il portale rilascerà al segnalante "anonimo" un codice identificativo univoco (ticket). Questo codice

alfanumerico, conosciuto solo dal segnalante, consente di accedere successivamente alla segnalazione inserita per monitorarne lo stato e/o per comunicare con chi ne avrà la gestione. Sarà cura del segnalante custodirlo dal momento che in caso di smarrimento non potrà essere recuperato in alcun modo.

Al segnalante in forma "riservata" sarà invece richiesta dal sistema una registrazione e l'indicazione di una propria casella postale elettronica di riferimento (indirizzo email). Al momento della registrazione il segnalante dovrà indicare anche uno username e una password tramite cui potrà effettuare i successivi accessi al Portale. Il segnalante riceverà via mail esclusivamente una richiesta di conferma di attivazione del suo account sul sistema (in modo da essere certi che almeno l'email sia valida e sia in possesso del segnalante stesso).

6.1. Gestione della segnalazione effettuata sul Portale

L'Organismo di Vigilanza sarà dotato di una password di accesso al Portale e, in caso di inserimento di segnalazioni, riceverà un alert sul proprio indirizzo di posta elettronica.

Le segnalazioni, una volta ricevute dall'Organismo di Vigilanza, sono soggette all'iter istruttorio già descritto al paragrafo 3.3.

7. Segnalazione esterna

7.1. Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
c) 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;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7.2. Canali di segnalazione esterna

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

8. Divulgazione pubblica

Il Decreto prevede che il segnalante possa rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla presente Policy e non ha ricevuto riscontro a quanto segnalato;

b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) 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.

9. Riporto periodico

Nella relazione semestrale all'Organo Dirigente e al Collegio Sindacale, prevista dal Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/01, l'OdV fornisce un report riepilogativo di tutte le segnalazioni pervenute, sia in forma anonima che riservata. Tale report contiene gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

10. Sanzioni

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, 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;

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 ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231/2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1. In questo contesto:

- i dipendenti sono soggetti alle sanzioni previste dai contratti di lavoro e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (o documento equiparabile) pro tempore applicabile;
- i componenti degli organi di amministrazione e di controllo sono soggetti alle sanzioni della sospensione e, nei casi più gravi, della revoca dall'incarico;
- le Persone diverse dai dipendenti e dagli aventi carica di cui sopra e le Terze Parti sono soggette alle sanzioni previste nei contratti stipulati con le stesse.

La sanzione è irrogata dagli organi di volta in volta competenti, indipendentemente dall'avvio di un procedimento da parte dell'Autorità Giudiziaria.
È in ogni caso garantito il diritto al contraddittorio.

11. Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione

La ricezione e la gestione delle segnalazioni interne determina in capo all'ente il trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati.

Pertanto, la Società garantisce il rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 679/2016, c.d. GDPR, e il D.lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy), affinché i trattamenti conseguenti alla presentazione delle segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'OdV, o la Segreteria Tecnica dell'OdV, ove istituita, cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione.

12. Consultazione e aggiornamento della Policy

La Policy, oltre ad essere pubblicata sul sito web della Società, dovrà essere esposta sul luogo di lavoro in un punto visibile e accessibile a tutte le persone nonché essere oggetto di trattazione nei corsi e nelle sessioni formative su etica e integrità.

La Policy e la funzionalità del Portale saranno oggetto di revisione periodica a cura della Direzione Compliance, Protezione Aziendale e Rapporti con le Istituzioni al fine di garantirne il costante allineamento alla normativa di riferimento. La citata Direzione terrà anche conto, ai fini di modifiche/integrazioni della presente Policy, di eventuali suggerimenti formulati dagli Organismi di Vigilanza del Gruppo San Donato.