



Procedura Whistleblowing

Rev. 01 del 12/2023

N. Rev.	Data	Rif. Paragrafo	Revisione	
00	02/08/2021	Prima emissione	/	
01	13/12/2023	Tutti	Ottemperanza D. Lgs. 24/2023	
		Funzione	Nominativo	Firma
Redazione	Responsabile di Processo/Procedura - Direzione	Direzione		
Verifica	RGQ	Mara G. Migliazza		
Approvazione	AD	Michele Corti		
Emissione	RGG	Mara G. Migliazza		
Distribuzione	Responsabile di Processo/Procedura - Direzione	Direzione		

Sommario

1.	Scopo e campo di applicazione	3
2.	Inquadramento normativo	3
3.	Destinatari.....	4
4.	Principi generali.....	4
5.	Segnalazioni.....	5
5.1	Contenuto delle segnalazioni.....	5
5.2	Oggetto di segnalazione	5
5.3	Esclusi da segnalazioni.....	6
5.4	Modalità di invio delle segnalazioni.....	6
5.5	Segnalazioni interne - Organismo di Vigilanza	6
5.6	Segnalazioni esterne - ANAC.....	7
5.7	La divulgazione pubblica.....	7
5.8	Denunce all'Autorità giudiziaria o pubblica	7
5.9	Ricezione di una segnalazione	7
6.	Il sistema di protezione contemplato dal decreto	8
6.1	Tutela della riservatezza	8
6.2	Protezione dalle ritorsioni	8
6.3	Comunicazione delle ritorsioni ad ANAC	9
6.4	Inversione dell'onere della prova	9
6.5	Limitazione della responsabilità	9
6.6	Misure di sostegno	10
7.	La perdita delle tutele.....	10
8.	Istruttoria	10
8.1	Analisi preliminare	10
8.2	Accertamenti specifici	10
8.3	Esiti dell'istruttoria	11
9.	Sistema sanzionatorio.....	11
10.	Workflow procedure.....	12
10.1	Società con un numero di dipendenti inferiori a 50	12
10.2	Società con un numero di dipendenti superiori a 50.....	14
11.	Matrice delle responsabilità per segnalazioni interne.....	16

1. Scopo e campo di applicazione

La presente Procedura risponde agli adempimenti previsti dal D. Lgs. 24/2023 in merito alle segnalazioni sia per illeciti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e ss.mm.ii. e sia alle violazioni del diritto europeo.

Con la presente Procedura Whistleblowing (di seguito “Procedura”) Medipass S.p.A. e le società controllate, di seguito anche la Società, Azienda o Ente, si propongono di:

1. disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse,
2. veicolare l’informativa che la Società vieta atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante e del Segnalato e punisce le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave

con le seguenti specifiche e restrizioni riguardanti sia l’oggetto e sia la modalità di segnalazione (come dettagliato di seguito nella sezione 5):

- Società Controllate con meno di 50 dipendenti: segnalazioni solo per illeciti D. Lgs. 231/01 e solo tramite segnalazione interna (vedi paragrafo 5.5)
- Medipass S.p.A e Società Controllate con più di 50 dipendenti: segnalazioni per illeciti D. Lgs. 231/01 e violazioni del diritto europeo attraverso:
 - Segnalazioni interne
 - Segnalazioni interne ed esterne
 - Divulgazione pubblica
 - Denunce

2. Inquadramento normativo

Legge n. 179/2017 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.

Tale legge, definita “Legge sul Whistleblowing”, ha introdotto in Italia una disciplina specifica sul whistleblowing nel settore privato e ha modificato le norme, a suo tempo introdotte (legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”), sul whistleblowing nel settore pubblico. Nel settore privato, tale legge ha previsto l’integrazione dell’art. 6 del D. Lgs. 231/01, al fine di provvedere ad una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle proprie mansioni lavorative. In particolare, i modelli di organizzazione e di gestione adottati ai sensi del D. Lgs. 231/01, dovranno essere integrati al fine di prevedere misure volte a garantire la tutela del Segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei suoi confronti e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo di tale strumento di segnalazione. In particolare, l’art. 6 c.2 bis del D. Lgs. 231/01, dispone l’obbligo di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di “presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordati ed il “divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente”.

Il **decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24** recepisce in Italia la 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. Tale decreto comprende l’implementazione di alcune pratiche già esistenti e l’introduzione di nuove discipline, riconoscendo alle segnalazioni un ruolo chiave nella prevenzione delle violazioni normative e assicurando ai segnalanti una tutela più strutturata comprendendo la protezione non solo ai dipendenti che effettuano la segnalazione, ma anche ai clienti, fornitori, tirocinanti, candidati, ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso) e terze parti in genere. Il decreto armonizza così la legislazione italiana con le norme del Parlamento europeo e del Consiglio circa la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell’Unione e di disposizioni normative nazionali.

Con il D. LGS 24/203 aumentano le condotte meritevoli di segnalazione; la disciplina prevista dal decreto si estende infatti anche alle violazioni che riguardano disposizioni di normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Pubblica Amministrazione o dell’ente privato, inclusi gli illeciti amministrativi ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, contabili, civili o penali. In continuità con il passato, vengono annoverate anche “le condotte illecite rilevanti o violazioni dei modelli di organizzazione e di gestione”.

 	Procedura Whistleblowing	Pag. 4 di 16
		Rev. 01 – 13/12/2023

Rimangono, invece, **escluse dal decreto le segnalazioni** circa i **rapporti individuali di lavoro** e quelle in **materia di sicurezza e difesa nazionale**.

È previsto altresì che siano inserite nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, nonché di chi “effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate”.

3. Destinatari

I **Destinatari** della presente procedura sono:

- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza
- Lavoratori subordinati, autonomi, tirocinanti, lavoratori che abbiano cessato la collaborazione con l’Azienda;
- Partner, Azionisti, Fornitori, Consulenti, Collaboratori, Volontari, Liberi professionisti e, più in generale, chiunque, pur non appartenendo alla Società, operi su mandato o nell’interesse della medesima in Italia e all’estero (di seguito “Terzi” o “Parti Terze”)

4. Principi generali

I principi generali di gestione delle Segnalazioni sono i seguenti:

Garanzia di riservatezza: precisato che i canali attraverso cui eventuali segnalazioni devono essere effettuate sono quelli previsti alla successiva sezione 5, chiunque riceva una Segnalazione al di fuori di tali canali e/o chiunque sia coinvolto, a qualsiasi titolo, nell’istruzione e trattazione della stessa, è tenuto a informare tempestivamente l’Organismo di Vigilanza e al contempo a garantire la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, evitando la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di istruzione e trattazione delle Segnalazioni.

La riservatezza deve essere garantita sin dal momento della presa in carico della segnalazione e successivamente, anche nell’ipotesi in cui la stessa non rilevi una effettiva condotta illecita.

Protezione delle Segnalazioni in Buonafede: le Segnalazioni in Buonafede sono considerate espressione della partecipazione attiva dei Dipendenti e dei Terzi alla salvaguardia dell’identità dell’Azienda.

Censura delle Segnalazioni in Malafede: l’Azienda auspica che i propri Dipendenti, ad ogni livello, o i Terzi, collaborino a mantenere in Azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell’onore e della reputazione di ciascuno. Pertanto, la Società interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori, censurando le Segnalazioni in Malafede e prendendo, contestualmente, gli opportuni provvedimenti.

Whistleblower – il segnalante: Il whistleblower è la persona che segnala, divulga le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Segnalante e fondate su elementi precisi e concordanti.

Con il D. Lgs. 24/2023, il whistleblower avrà la possibilità di segnalare, oltre alle violazioni contemplate dagli illeciti ai sensi del D. Lgs. 231/01 anche quelle attinenti al diritto dell’Unione Europea e l’Ente potrà fare ricorso a tutti i canali di segnalazione di cui al D. Lgs. 24/2023.

Esclusioni: il Segnalante non deve utilizzare le segnalazioni per scopi meramente personali, come lamentale riferite al servizio, rivendicazioni, ritorsioni, richieste danni, circostanze/fatti noti e presidiati da funzioni aziendali competenti o da legali.

5. Segnalazioni

5.1 Contenuto delle segnalazioni

La segnalazione deve contenere:

- La segnalazione può essere eseguita in forma anonima. L’Azienda tuttavia incoraggia il segnalante ad indicare le generalità di chi effettua la segnalazione, con la qualifica e la sede di lavoro per facilitare i contatti e le verifiche successive, garantendone e tutelandone la riservatezza;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il/i nominativo/i e il/i ruolo/i (qualifica, posizione professionale e/o sede in cui svolge/svolgono l’attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l’indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5.2 Oggetto di segnalazione

L’oggetto della segnalazione dovrà riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in:

- violazioni di disposizioni normative nazionali:
 - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.
- violazioni di disposizioni normative europee
 - illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
 - atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione

In aggiunta, la segnalazione potrà anche riguardare:

- informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate
- attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti
- fondati sospetti

Violazioni che ledono l’interesse pubblico o l’interesse all’integrità della pubblica amministrazione o dell’Azienda:

- Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull’interesse pubblico o sull’interesse all’integrità della pubblica amministrazione o dell’Azienda.
- Le disposizioni del decreto non si applicano «alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante 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».

- I motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal decreto

5.3 Esclusi da segnalazioni

Non possono essere oggetto 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 o contabile 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 decreto.
- 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

5.4 Modalità di invio delle segnalazioni

Di seguito, si riporta quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 (art. 6) in merito alle segnalazioni sia per illeciti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e ss.mm.ii. e sia alle violazioni del diritto europeo con le seguenti specifiche e restrizioni riguardanti sia l'oggetto e sia la modalità di segnalazione (come dettagliato di seguito nei paragrafi 5.5, 5.6, 5.7, 5.8):

- Controllate con meno di 50 dipendenti (Etruria ed ELSiDa): segnalazioni solo per illeciti D. Lgs. 231/01 e solo attraverso segnalazioni interne (paragrafo 5.5)
- Medipass S.p.A ed Ecomedica: segnalazioni sia per illeciti D. Lgs. 231/01 e sia violazioni del diritto europeo attraverso:
 - Segnalazioni interne
 - Segnalazioni interne ed esterne
 - Divulgazione pubblica
 - Denunce all'Autorità giudiziaria o pubblica

5.5 Segnalazioni interne - Organismo di Vigilanza

Per quanto riguarda i canali di segnalazione interna, si garantisce la massima tutela e riservatezza circa l'identità del segnalante e della persona coinvolta o menzionata.

La segnalazione può essere riportata all'Organismo di Vigilanza, in alternativa tra loro:

- invio effettuato dal Segnalante tramite e-mail: organismodivigilanza@medipass.it,
- invio cartaceo effettuato dal Segnalante a mezzo posta con raccomandata presso lo studio del Presidente dell'OdV, Avv. Andrea Stefanelli: via Azzo Gardino n. 8/a, 40122 Bologna Organismo di Vigilanza c/o sede sociale della Società
- in forma orale, in un incontro diretto, previo appuntamento telefonico al n. 051 520315.

L'Organismo di Vigilanza, in qualità di gestore della segnalazione, è tenuto a:

- rilasciare al segnalante, whistleblower, un avviso di ricevimento della sua segnalazione dopo l'inoltro di quest'ultima entro sette giorni dalla ricezione;

- mantenere i contatti con il segnalante, dando seguito alla segnalazione e fornendo riscontro al whistleblower entro tre mesi dalla data di ricezione di quest'ultima.

5.6 Segnalazioni esterne - ANAC

L'accesso al canale esterno dell'ANAC è comunque consentito se:

1. Il soggetto segnalante opera in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi;
2. Il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito;
3. Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione;
4. Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Come nei casi di segnalazione interna, il segnalante dovrà **sempre ricevere un avviso di ricezione** della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricevimento e riscontro entro tre o sei mesi (a seconda dei casi) dell'attività istruttoria effettuata. Qualora la segnalazione abbia ad oggetto informazioni che esorbitino le proprie competenze, l'ANAC dovrà provvedere a dare comunicazione della segnalazione all'autorità competente.

La segnalazione all'ANAC avverrà in forma scritta tramite la piattaforma informatica al seguente link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

ANAC inoltre tratterà le **segnalazioni anonime** al pari a segnalazioni ordinarie, se circostanziate e quindi considerate nei procedimenti di vigilanza "ordinari" di ANAC. In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

5.7 La divulgazione pubblica

Sotto la protezione del nuovo decreto, si potrà ricorrere alle divulgazioni pubbliche di segnalazioni di illeciti solo al verificarsi di specifici presupposti e nello specifico qualora si siano precedentemente effettuate una segnalazione interna e una esterna (o direttamente una segnalazione esterna) oppure si abbia fondato motivo di ritenere che:

1. La violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
2. la segnalazione esterna possa comportare ritorsioni o non avere efficace seguito,

oppure nel caso in cui:

3. la persona segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non sia stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate.

5.8 Denunce all'Autorità giudiziaria o pubblica

Il decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, come definito nell'ambito soggettivo.

5.9 Ricezione di una segnalazione

Chi dovesse ricevere una Segnalazione ha l'obbligo di trasmettere la medesima con immediatezza ed in via esclusiva, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento e collaborando, su richiesta, con gli Organi preposti all'istruttoria. La mancata comunicazione di una Segnalazione costituisce una violazione della presente procedura, oltre che del Codice Etico, con l'applicazione da parte della Funzione Risorse Umane, in accordo con l'Organismo di Vigilanza in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni devono transitare per i canali così come sopra definiti, al fine di tutelare sia il Segnalante e sia l'onorabilità del Segnalato e garantire l'efficacia degli accertamenti.

Tali tutele si estendono anche ai casi di segnalazione anonima all'Organismo di Vigilanza, per i quali si riserva di valutarne la procedibilità.

6. Il sistema di protezione contemplato dal decreto

Di seguito, i principali punti che riassumono quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 in merito al sistema di protezione:

1. Tutela della riservatezza
2. Protezione dalle ritorsioni
3. Limitazione della responsabilità
4. Misure di sostegno

Le misure di tutela si applicano anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

6.1 Tutela della riservatezza

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Inoltre, si garantisce la tutela dell'identità:

- del segnalante nel procedimento penale, contabile e disciplinare;
- delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione:

La disciplina introdotta dal D. Lgs. 24/2023 **rinforza notevolmente la tutela della riservatezza** del segnalante, disponendo **varie garanzie contro eventuali atti ritorsivi** ed enuncia che **l'identità del whistleblower non potrà essere rivelata, se non con l'espresso consenso del segnalante stesso**, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Tuttavia, questo diritto alla riservatezza varia a seconda delle disposizioni che regolano i possibili procedimenti (penale, civile, disciplinare) in cui può la persona potrà trovarsi coinvolta.

Nel caso specifico delle **segnalazioni che abbiano comportato l'instaurazione di un procedimento penale**, la riservatezza del whistleblower è tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.. La disposizione impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza - e comunque non oltre la chiusura di tale fase.

6.2 Protezione dalle ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata, dove per ritorsione, si intende: «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».

- Nel decreto è inserito un elenco esemplificativo e non esaustivo di tutto ciò che può rappresentare una ritorsione;
- La gestione delle comunicazioni di ritorsioni sia nel settore pubblico e sia nel settore privato compete all'ANAC;
- Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro
- La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

6.3 Comunicazione delle ritorsioni ad ANAC

Il D. Lgs. n. 24/2023 disciplina che le comunicazioni di ritorsione vengano effettuate esclusivamente ad ANAC.

Si sottolinea che deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

È quindi necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

La nuova disciplina include tra i soggetti che possono comunicare ritorsioni ad ANAC anche coloro che avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciate o divulgatore pubblico subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione. Si tratta di: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciate, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

6.4 Inversione dell'onere della prova

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

L'inversione dell'onere della prova non opera a favore delle persone e degli enti diversi dal segnalante di cui all'art. 5, comma 3 (ad esempio, facilitatori, colleghi, etc.)

Viene poi esclusa la responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o riveli, attraverso canali di segnalazione previsti dal Decreto, informazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali - a condizione che vi sia il fondato motivo di ritenere che la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria allo svelare la violazione.

6.5 Limitazione della responsabilità

Si prevedono, insieme delle tutele riconosciute dalla disciplina al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica, anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

La scriminante prevista, tuttavia, opera solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

- La prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- La seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere

che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del decreto (cfr. § 3.)).

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare (art. 20, commi 1 e 2).

6.6 Misure di sostegno

Nell'art. 18 del D. LGS. 24/2023, si prevede l'istituzione di misure di sostegno per i whistleblower da parte dell'ANAC di enti del terzo settore per l'assistenza e la consulenza a titolo gratuito "sulle 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 condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato".

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC».

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle 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 condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

7. La perdita delle tutele

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

8. Istruttoria

8.1 Analisi preliminare

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, in veste di gestore delle segnalazioni, svolge una analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

L'Organismo di Vigilanza, per specifici aspetti trattati nelle Segnalazioni e qualora ritenuto necessario può avvalersi del supporto di altre Funzioni aziendali o/e Organi Societari per quanto di loro competenza.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad archiviare la segnalazione, motivando quanto deciso.

8.2 Accertamenti specifici

Qualora, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- avviare analisi specifiche, avvalendosi delle modalità e dei referenti aziendali precisati nel MOG;
- concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione; avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- verificare, anche con il supporto di consulenti esterni, eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società.

8.3 Esiti dell'istruttoria

L'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- sottoporre alla valutazione del Responsabile Risorse Umane gli esiti dell'istruttoria della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
- comunicare i risultati degli approfondimenti e delle verifiche relative alla Segnalazione all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione ed ai Responsabili eventualmente interessati ai contenuti della Segnalazione medesima e, d'accordo con il Responsabile Risorse Umane, informa gli stessi in merito ai provvedimenti che si ritiene utile intraprendere;
- richiedere l'avvio, d'intesa con il Responsabile Risorse Umane, di un procedimento disciplinare. Tale procedimento potrà avvenire anche nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio. La Segnalazione in Malafede è quella che dagli esiti della fase istruttoria si rilevi priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi comprovanti la malafede del Segnalante, fatta allo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona e/o alla Società;
- ottenere dal Responsabile Risorse Umane informazioni tempestive in merito ai provvedimenti intrapresi, in caso ne siano stati presi;
- riportare al Compliance Manager del Gruppo Ergea via mail (compliance@ergeagroup.com) quanto rilevato e le azioni intraprese, in accordo con quanto definito nella procedura Anti-bribery & anticorruption Policy.

9. Sistema sanzionatorio

Oltre ai profili di responsabilità in cui può incorrere il soggetto segnalato, è previsto un regime sanzionatorio applicabile nei casi in cui vengano riscontrate violazioni delle disposizioni del Decreto 24/2023.

In particolare, l'ANAC può infliggere al responsabile sanzioni amministrative pecuniarie qualora siano state commesse delle ritorsioni, o qualora si accerti che la segnalazione sia stata ostacolata o che l'obbligo di riservatezza sia stato violato;

Viene previsto anche uno specifico regime di responsabilità per il segnalante nell'eventualità in cui abbia formulato segnalazioni diffamatorie o caluniose, commesse con dolo o colpa grave.

ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- 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;
- 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;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 (perdita delle tutele), 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.

10. Trattamento dei dati personali

Al fine di garantire il corretto funzionamento del canale di segnalazione, la Società si impegna a trattare i dati personali forniti in conformità con quanto prescritto dal d.lgs. 24/2023 e dal Reg. UE n.2016/679 (Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali o *GDPR*).

Le segnalazioni e la relativa documentazione verranno conservate dalla Società per un periodo massimo di 5 anni a decorrere dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

L'informativa completa di cui all'art. 13 *GDPR* è disponibile al seguente link: <https://ergeagroup.com/it/privacy-policy/>

11. Workflow procedure

11.1 Società con un numero di dipendenti inferiori a 50

Applicata a:	Società Controllate con un numero di dipendenti inferiori a 50 (EISida ed Etruria)
Destinatari	Le segnalazioni dovranno essere inoltrate da: <ul style="list-style-type: none"> - Persone con funzioni di controllo, vigilanza o rappresentanza - Lavoratori subordinati, autonomi, tirocinanti, lavoratori che abbiano cessato la collaborazione con l'Azienda; - Partner, Azionisti, Fornitori, Consulenti, Collaboratori, Volontari, Liberi professionisti e, più in generale, chiunque, pur non appartenendo alla Società, operi su mandato o nell'interesse della medesima in Italia e all'estero "Terzi" o "Parti Terze")
Che cosa	Segnalazioni per: <ul style="list-style-type: none"> - illeciti ai sensi del D. Lgs. 231/01 Nello specifico: <ul style="list-style-type: none"> - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; - condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti
Come	Segnalazioni interne: <ul style="list-style-type: none"> - invio effettuato dal Segnalante tramite e-mail: organismodivigilanza@medipass.it, - invio cartaceo effettuato dal Segnalante a mezzo posta presso lo studio del Presidente dell'OdV, Avv. Andrea Stefanelli: via Azzo Gardino n. 8/a, 40122 Bologna Organismo di Vigilanza c/o sede sociale della Società - in forma orale, in un incontro diretto, previo appuntamento telefonico al n. 051 520315. L'accesso al canale esterno dell'ANAC è comunque consentito se: <ol style="list-style-type: none"> 1. Il soggetto segnalante opera in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi; 2. Il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito; 3. Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione; 4. Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
Quando	Non appena se ne viene a conoscenza

<p>Contenuto delle segnalazioni</p>	<p>La segnalazione può essere in forma anonima. L’Azienda tuttavia incoraggia il segnalante ad indicare le generalità per facilitare i contatti e le verifiche successive, garantendone e tutelandone la riservatezza.</p> <p>La segnalazione deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza; - la data e il luogo ove si è verificato il fatto; - il/i nominativo/i e il/i ruolo/i (qualifica, posizione professionale e/o sede in cui svolge/svolgono l’attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati; - l’indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; - l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati; - ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
<p>Oggetto di segnalazioni</p>	<p>L’oggetto della segnalazione dovrà riguardare</p> <ul style="list-style-type: none"> - violazioni di disposizioni normative nazionali: - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali - condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti. - informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate - attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti - fondati sospetti <p>Violazioni che ledono l’interesse pubblico o l’interesse all’integrità della pubblica amministrazione o dell’Azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull’interesse pubblico o sull’interesse all’integrità della pubblica amministrazione o dell’ente. - Le disposizioni del decreto non si applicano «alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante 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». - I motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal decreto
<p>Verifiche</p>	<p>Organismo di Vigilanza che è tenuto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rilasciare al whistleblower un avviso di ricevimento della sua segnalazione dopo l’inoltro di quest’ultima entro sette giorni dalla ricezione; - mantenere i contatti con il segnalante, dando seguito alla segnalazione e fornendo riscontro al whistleblower entro tre mesi dalla data di ricezione di quest’ultima.

11.2 Società con un numero di dipendenti superiori a 50

Applicata	Medipass e Società Controllate con un numero di dipendenti superiori a 50 (Ecomedica e Medipass)
Destinatari	<p>Le segnalazioni dovranno essere inoltrate da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persone con funzioni di controllo, vigilanza o rappresentanza - Lavoratori subordinati, autonomi, tirocinanti, lavoratori che abbiano cessato la collaborazione con l’Azienda; - Partner, Azionisti, Fornitori, Consulenti, Collaboratori, Volontari, Liberi professionisti e, più in generale, chiunque, pur non appartenendo alla Società, operi su mandato o nell’interesse della medesima in Italia e all’estero “Terzi” o “Parti Terze”)
Che cosa	<p>Segnalazioni per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - illeciti ai sensi del D. Lgs. 231/01 - violazioni del diritto europeo. <p>Nello specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; - condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti; - illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; - sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; - radioprotezione e sicurezza nucleare; - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; - salute pubblica; protezione dei consumatori; - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione; - atti od omissioni riguardanti il mercato interno; - atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione
Come	<ol style="list-style-type: none"> 1. Segnalazioni interne <ol style="list-style-type: none"> a. invio effettuato dal Segnalante tramite e-mail: organismodivigilanza@medipass.it, b. invio cartaceo effettuato dal Segnalante a mezzo posta presso lo studio del Presidente dell’OdV, Avv. Andrea Stefanelli: via Azzo Gardino n. 8/a, 40122 Bologna Organismo di Vigilanza c/o sede sociale della Società c. in forma orale, in un incontro diretto, previo appuntamento telefonico al n. 051 520315. 2. Segnalazioni esterne (ANAC) in forma scritta tramite la piattaforma informatica al link https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/ 3. Divulgazione pubblica: si potrà ricorrere alle divulgazioni pubbliche qualora si siano precedentemente effettuate una segnalazione interna e una esterna (o direttamente una segnalazione esterna) oppure si abbia fondato motivo di ritenere che: <ol style="list-style-type: none"> a. La violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; b. la segnalazione esterna possa comportare ritorsioni o non avere efficace seguito, oppure nel caso in cui: <ol style="list-style-type: none"> c. la persona segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non sia stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate.

	4. Denunce: i soggetti tutelati possono valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato
Quando	Non appena se ne viene a conoscenza
Contenuto delle segnalazioni	<p>La segnalazione può essere in forma anonima. L’Azienda tuttavia incoraggia il segnalante ad indicare le generalità per facilitare i contatti e le verifiche successive, garantendone e tutelandone la riservatezza.</p> <p>La segnalazione deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza; - la data e il luogo ove si è verificato il fatto; - il/i nominativo/i e il/i ruolo/i (qualifica, posizione professionale e/o sede in cui svolge/svolgono l’attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati; - l’indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; - l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati; - ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
Oggetto di segnalazioni	<p>L’oggetto della segnalazione dovrà riguardare</p> <ul style="list-style-type: none"> - violazioni di disposizioni normative nazionali: <ul style="list-style-type: none"> a. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali b. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti. - violazioni di disposizioni normative europee <ul style="list-style-type: none"> a. illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; b. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione; c. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato); d. atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione <p>In aggiunta, la segnalazione potrà anche riguardare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate - attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti - fondati sospetti <p>Violazioni che ledono l’interesse pubblico o l’interesse all’integrità della pubblica amministrazione o dell’Azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull’interesse pubblico o

Verifiche	<p>sull'interesse all'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le disposizioni del decreto non si applicano «alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante 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». - I motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal decreto
Verifiche	<p>Organismo di Vigilanza che è tenuto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rilasciare al whistleblower un avviso di ricevimento della sua segnalazione dopo l'inoltro di quest'ultima entro sette giorni dalla ricezione; - mantenere i contatti con il segnalante, dando seguito alla segnalazione e fornendo riscontro al whistleblower entro tre mesi dalla data di ricezione di quest'ultima.

12. Matrice delle responsabilità per segnalazioni interne

Funzione ----- Attività	Organismo di Vigilanza	Segnalante
Inoltro della segnalazione		R
Riscontro	R	C
Istruttoria	R	C

R = Responsabile
C = Coinvolto
