

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

ALLEGATO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (D. lgs. 231/01 e s.m.i.)

Titolare del documento:

ECORAD S.R.L.
Studio di Radiologia Clinica e Diagnostica per Immagini
Via Palombarese, 100 Loc. Marco Simone
00012 Guidonia Montecelio
P.Iva 05905211008
www.ecoradsrl.org

| N. Rev. | Data | Motivazione |
|----------------|-------------|--|
| | 18/11/2023 | Emissione |
| | 5/12/2023 | Revisone pre-approvazione del CdA |
| 01 | 13/12/2023 | Approvazione del CdA e prima adozione |
| 02 | 23/03/2026 | Aggiornamento normativo e integrazione Linee Guida ANAC 2025 |

1. SINTESI

Il presente documento disciplina la procedura delineata secondo le condizioni e i requisiti specifici previsti dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di Whistleblowing.

Ha lo scopo di istituire ed illustrare quali sono e come possono essere utilizzati i canali di segnalazione che consentano a chiunque operi nell'ambito del contesto lavorativo (vedi "SEGNALANTI" nel paragrafo "DEFINIZIONI") di segnalare, tra le altre, le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (il "Modello") e del Codice Etico adottati dalla Società Ecorad s.r.l.

Con l'approvazione delle Delibere n. 478 e n. 479, l'ANAC ha ridefinito l'architettura della disciplina italiana in materia di whistleblowing. Le nuove Linee Guida n. 1/2025 sui canali interni di segnalazione, pubblicate il 12 dicembre 2025 (cfr. Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 300 del 29/12/2025) elevano il whistleblowing da mero adempimento formale a vero e proprio presidio organizzativo con caratteristiche strutturali proprie, che incidono sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

2. DEFINIZIONI E PAROLE CHIAVE

Whistleblower/segnalante:

L'ambito di applicazione soggettivo della presente procedura è individuato in tutti i destinatari del Modello e del Codice Etico adottati da Ecorad s.r.l., nonché a tutti i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni e infrazioni nell'ambito del contesto lavorativo.

Di conseguenza, possono effettuare una segnalazione (che è la comunicazione, scritta o orale, avente ad oggetto l'informazione di una o più violazioni, anche non ancora realizzatasi):

- i lavoratori subordinati, inclusi quelli con rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio e compresi i lavoratori occasionali;
- i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non;
- i partner e i fornitori;
- i dipendenti e i collaboratori cessati;
- i candidati ad un posto di lavoro e i partecipanti alle procedure selettive di assunzione;
- i soci ed i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, quindi a titolo di esempio i componenti del Consiglio di Amministrazione o l'Organismo di Vigilanza;
- le persone fisiche che assistono il Segnalante (cd. "Facilitatori");
- le persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il IV grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante legati da un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante (in via esclusiva o per i quali detiene una quota di maggioranza), nonché gli enti per il quale il Segnalante lavora e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Si noti che la segnalazione può anche essere anonima, la quale se circostanziata e supportata da idonea documentazione sarà trattata alla stregua di una segnalazione ordinaria.

La comunicazione, scritta o orale, avente ad oggetto la segnalazione di violazioni, è una **segnalazione interna**, che può essere presentata tramite il canale di segnalazione interna predisposto a tal fine.

La **segnalazione esterna** è invece una comunicazione scritta delle informazioni di violazioni presentate tramite il canale di segnalazione di ANAC.

Violazioni:

Possono essere oggetto di segnalazione tutti i comportamenti, gli atti e le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 24/2023, sono segnalabili le violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, incluse:

- violazioni del diritto dell'Unione europea e nazionale;
- violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'Allegato alla normativa whistleblowing (appalti pubblici, servizi e prodotti finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
- violazioni relative agli interessi finanziari dell'Unione europea;
- violazioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui sopra;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.

In particolare, rientrano nell'ambito di applicazione anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello 231 adottato dalla società Ecorad s.r.l., nonché violazioni del Codice Etico.

La presente procedura trova applicazione anche in caso di discriminazioni, vessazioni, coercizioni, intimidazioni, molestie o altro tipo di offesa in violazione del Codice Etico.

Sono informazioni sulle violazioni tutti gli elementi, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione, nonché elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Esclusioni:

Le disposizioni in materia di whistleblowing non si applicano (art. 1, D.Lgs. 24/2023):

- a) alle 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;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- c) alle 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.

La segnalazione non può riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale del segnalante, che non deve utilizzare l'istituto in questione per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni.

Le segnalazioni prese in considerazione saranno soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante.

Non sono ricomprese tra le informazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico nonché quelle acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio) che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Segnalato, oltre che mere irregolarità nella gestione o organizzazione delle attività.

In caso di segnalazioni effettuate allo scopo di diffamazione o di calunnia o in caso di utilizzo improprio del canale di segnalazione, nonché nell'ipotesi in cui dalla valutazione dei fatti oggetto della segnalazione emerga un profilo di corresponsabilità del Segnalante, sarà avviato nei confronti del Segnalante un procedimento disciplinare e/o un procedimento giudiziario avanti le autorità competenti.

Se la segnalazione è stata effettuata in malafede e da essa emerge una responsabilità penale o civile per diffamazione o calunnia, accertata anche da una sentenza di primo grado, il Segnalante perde lo status di segnalante ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e le relative misure di protezione e si espone al rischio di una sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra € 500 e € 2.500 (art. 21 D.Lgs. 24/2023).

Divieto di ritorsione:

Il Segnalante è tutelato contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione, diretta o indiretta, per motivi collegati alla segnalazione.

Si fa presente che le seguenti misure, laddove ricollegabili o determinate dalla segnalazione, possono costituire violazione del divieto di ritorsione: misure disciplinari, licenziamento o misure equivalenti, sospensione dal lavoro, demansionamento o mancata promozione, trasferimento, riduzione della retribuzione e modifica dell'orario di lavoro, trattamento deteriore sul piano normativo o economico, sospensione o limitazione dell'accesso alla formazione, mancata conversione di un contratto a tempo determinato o risoluzione anticipata del contratto.

In caso di adozione di misure ritorsive, ai sensi dell'art. 17, comma 9, del D.Lgs. 24/2023, il soggetto responsabile è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria da € 10.000 a € 50.000, che può arrivare fino a € 60.000 nei casi di particolare gravità. Restano fermi tutti gli altri profili di responsabilità, inclusa quella penale, civile e disciplinare.

Nel caso in cui il Segnalante ritenga di aver subito una discriminazione, ritorsione o minaccia a seguito di una segnalazione dovrà darne notizia all'Organismo di Vigilanza che provvederà a verificarne la sussistenza ed a darne comunicazione alla Società per l'adozione delle opportune misure.

Le medesime misure di protezione previste per il Segnalante con riferimento al divieto di ritorsione si applicano alla persona che ha effettuato una segnalazione anonima, quando è stata successivamente identificata.

3. MODALITA' OPERATIVE DELLA SEGNALAZIONE

Nel 2021 ECORAD S.R.L. ha deciso di conformare la propria organizzazione e la propria attività d'impresa al contenuto del d. lgs. n. 231/2001 e ha adottato Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con delibera del 17 settembre 2021.

La società ha nominato un apposito Organismo di Vigilanza monocratico composto da un membro esterno alla Società e dotato dei requisiti di legge, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che vigila sull'osservanza e l'effettività del Modello. A questo, dipendenti, collaboratori e soggetti esterni in relazione d'interesse con la Società (fornitori, clienti, partner commerciali, ecc.) possono rivolgersi per comunicare eventuali comportamenti illeciti o disfunzioni e carenze del Modello stesso, scrivendo all'indirizzo

odvecorad231@gmail.com

Tale canale email rimane attivo per segnalazioni generiche relative al Modello 231, ma non garantisce tutti i requisiti tecnici previsti dal D.Lgs. 24/2023 (crittografia, impossibilità di accesso non autorizzato, tracciabilità certificata). Pertanto, per beneficiare delle tutele previste dalla normativa whistleblowing, le segnalazioni devono essere effettuate attraverso i canali formali di seguito indicati.

Ecorad s.r.l. al fine di garantire e tutelare il diritto alla riservatezza e alla tutela del Segnalante, ha deciso di prevedere altri canali di segnalazione interna, la cui gestione è stata affidata all'Organismo di Vigilanza, quale soggetto terzo e imparziale, come consentito dalle Linee Guida ANAC. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta o orale; ECORAD garantisce l'istituzione di canali che garantiscano entrambe le modalità di segnalazione.

Spetta unicamente al Segnalante decidere quale canale di segnalazione adottare, in alternativa o contestualmente: di conseguenza, il segnalante/whistleblower potrà far pervenire la propria segnalazione attraverso due modalità:

In forma scritta utilizzando lo strumento della "protocollazione riservata in doppia busta"

- (1) inviando la segnalazione a mezzo postale o
- (2) consegnandola a mano

all'indirizzo studiomalandrino@virgilio.it, destinatario "avv. Valentina Malandrino – riservata e personale"

allo studio sito in Roma Via Giuseppe Pisanelli n. 40 - 00196.

Si precisa che per garantire la riservatezza del Segnalante, la comunicazione dovrà così essere predisposta:

- 1° Busta: dati del segnalante, **si precisa che non sussiste più l'obbligo di allegare copia documento d'identità;**

- 2° Busta: oggetto della segnalazione (o utilizzando il modulo su riportato, o secondo qualsivoglia modalità preferita dal Segnalante).
- 3° Busta: "RISERVATA al gestore della segnalazione Whistleblowing".

In forma orale

Contattando il numero xxx e chiedendo di fissare un appuntamento, telefonico o in presenza, con l'Organismo di Vigilanza, nella persona xxx, potendo non rilasciare alcun dato personale ma precisando che l'oggetto del colloquio telefonico verterà su una generica "attività urgente dell'Organismo di Vigilanza di Ecorad s.r.l.".

Nel caso di utilizzo di una linea telefonica, il gestore della segnalazione chiederà al segnalante il consenso alla registrazione. Qualora il segnalante non possa o non voglia acconsentire, si documenterà la segnalazione mediante un resoconto dettagliato della conversazione.

Per le segnalazioni anonime, qualora il segnalante desideri mantenere un canale di comunicazione con il gestore, sarà fornito un codice identificativo univoco che consentirà al segnalante di verificare lo stato di avanzamento della segnalazione e di ricevere comunicazioni in modo riservato, senza rivelare la propria identità.

4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'OdV gestirà le segnalazioni nel pieno rispetto delle indicazioni che il legislatore ha posto per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione che la tutela delle persone segnalanti.

Di conseguenza, chi gestisce le segnalazioni:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (art. 5, co. 1, lett. a) del d.lgs. n. 24/2023) che sarà comunicato al recapito indicato dalla persona segnalante nella segnalazione o, in assenza di quest'ultima indicazione, a quello utilizzato dalla persona segnalante per inoltrare la segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante entro novanta giorni dalla data di ricezione, comunicando alla persona segnalante gli esiti della istruttoria della segnalazione:
- l'archiviazione;
- la valutazione del fumus di fondatezza della segnalazione;
- la trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Si precisa che, una volta verificata l'ammissibilità della segnalazione, il gestore procede con l'istruttoria vera e propria, che consiste nell'effettuare tutte le opportune verifiche, analisi e valutazioni circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Tali attività di accertamento possono essere svolte, ad esempio:

- direttamente, acquisendo dalla persona segnalante gli elementi informativi necessari;

- mediante il coinvolgimento di altre strutture interne all'ente o anche di soggetti specializzati esterni, ove ritenuto necessario, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali utili per il caso di specie (ad esempio tramite audizioni).

Nel caso in cui si renda necessario, il gestore trasmette l'intera documentazione pervenuta – nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione – alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa whistleblowing. Laddove l'identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il gestore fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante.

L'invio della segnalazione comporta che il soggetto segnalante sia stato preventivamente informato della eventualità che la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità, possa essere trasmessa alle Autorità giudiziarie, per i profili di rispettiva competenza.

5. PRESENZA DEL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) utilizzando la piattaforma dedicata sul sito istituzionale, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- nel caso in cui ritenga che l'attuale destinatario delle segnalazioni xxx, sia in una situazione di conflitto di interessi, e/o la segnalazione ha per oggetto il medesimo;
- non è previsto o non è attivo un canale di segnalazione interna;
- la segnalazione interna non ha avuto alcun seguito;
- il segnalante ha fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non verrebbe dato efficace seguito o possa determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che l'oggetto della segnalazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la segnalazione può avere ad oggetto la comunicazione di una ritorsione patita a seguito della segnalazione al canale interno.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 24/2023, la persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica delle informazioni sulle violazioni quando:

- ha effettuato preventivamente una segnalazione interna ed esterna o ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non sono state intraprese le misure appropriate entro i termini previsti dalla normativa;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, come nel caso di una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile;
- ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsione o possa non avere efficace seguito a causa delle specifiche circostanze del caso concreto, come quando possano essere occultate o distrutte prove oppure quando vi sia

fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

La divulgazione pubblica non deve eccedere quanto strettamente necessario e deve essere effettuata nel rispetto dei principi di proporzionalità e adeguatezza. Le tutele previste per il segnalante si applicano anche alla divulgazione pubblica effettuata nelle condizioni di cui sopra.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

L'ultima pagina del presente documento contiene un modello di segnalazione che il Segnalante può utilizzare per effettuare la comunicazione. Più in generale, al fine di permettere un proficuo uso della Segnalazione Whistleblowing, il Segnalante dovrebbe fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing che, in particolare, dovrebbe avere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi o omessi i fatti segnalati;
- qualsiasi elemento che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento segnalato e di altri soggetti potenzialmente coinvolti o a conoscenza dei fatti segnalati.

È facoltà del Segnalante indicare ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- le modalità con le quali il Segnalante è venuto a conoscenza del fatto;
- l'indicazione ed eventuale allegazione di documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

7. CONSERVAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI

Le Segnalazioni Whistleblowing ricevute e la documentazione relativa devono essere conservate, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di verifica e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura.

I dati personali dei Segnalanti e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. Il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

PRIVACY

Ai sensi dell'art. 2-undecies, comma 1, lettera f), del D.Lgs. 196/2003 (Codice Privacy), i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 (diritto di accesso, rettifica, cancellazione, limitazione, opposizione) non possono essere esercitati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte.

In particolare, l'identità del segnalante è protetta e non può essere rivelata ai soggetti segnalati senza il consenso espresso del segnalante, salvo che la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

Il segnalante e il segnalato sono informati del trattamento dei propri dati personali attraverso apposita informativa resa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679, disponibile sul sito istituzionale della Società e fornita al momento della segnalazione.

Segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate.

La violazione degli obblighi di riservatezza è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra € 10.000 e € 50.000 (art. 21 D.Lgs. 24/2023). Restano fermi tutti gli altri eventuali profili di responsabilità, inclusa quella penale, nei confronti del soggetto che abbia violato gli obblighi di riservatezza.

8. TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLA PERSONA SEGNALATA

L'identità del Segnalante, e degli altri soggetti, a diverso titolo, legati alla Segnalazione Whistleblowing, è tutelata in tutte le fasi della procedura di Whistleblowing.

Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine.

Qualora si tratti di Segnalazioni Whistleblowing nominative (ove l'identità del Segnalante e ogni altra informazione utile che può consentirne l'identificazione sono conosciute dal destinatario della Segnalazione Whistleblowing, ma tali informazioni non vengono rivelate), la Società garantisce la riservatezza della Segnalazione Whistleblowing, dei contenuti della stessa e dell'identità del Segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione Whistleblowing riguarda tutte le persone che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della Segnalazione Whistleblowing.

Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre direzioni, organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, l'OdV inoltra solo il contenuto della Segnalazione Whistleblowing, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

Inoltre, al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e di impedire delazioni, diffamazioni, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi e/o la divulgazione di dati personali sensibili della persona segnalata, che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, nelle more dell'accertamento della sua responsabilità tale soggetto non può essere in alcuno modo sanzionato disciplinarmente sulla base di quanto affermato nella Segnalazione Whistleblowing, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare sui fatti oggetto di Segnalazione Whistleblowing.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare nei confronti della persona segnalata a seguito dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione Whistleblowing e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione Whistleblowing sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

La segnalazione del whistleblower è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), L. 241/1990 s.m.i..

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile nei confronti del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero una responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tale caso la Società si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del Segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è necessaria ai fini dello svolgimento dell'attività istruttoria o è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

9. DIVIETO DI RITORSIONE

Il Segnalante non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione Whistleblowing o ad eventuali divulgazioni pubbliche di informazioni sulle violazioni ai sensi dell'art. 15 del Decreto Segnalazioni Whistleblowing.

Ecorad s.r.l. tutela pertanto il Segnalante e le altre persone interessate da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento, ecc., applicando, nei confronti del/i soggetto/i autore/i della stessa, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di

responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Potranno pertanto essere dichiarati nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante stesso tra cui a titolo esemplificativo le seguenti:

- a) la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le suddette misure di protezione sono riconosciute altresì nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale":

(i) facilitatori, ossia coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

(ii) persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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;

(iii) colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

(iv) enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse

persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione Whistleblowing deve dare notizia circostanziata della discriminazione all'Organismo di Vigilanza che valuta la sussistenza degli elementi per informare di quanto accaduto la Società affinché adotti tutte le iniziative necessarie ed opportune. In caso di ritorsione accertata, l'OdV segnala immediatamente il caso alle autorità competenti, inclusa ANAC.

10. FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E INFORMAZIONI

Ecorad s.r.l. si impegna a promuovere l'attività di formazione e aggiornamento, per tutti i soggetti Destinatari (v. definizione fornita sopra) che hanno una relazione qualificata con l'impresa, circa il Modello 231, il Codice Etico e la disciplina Whistleblowing.

Ha di conseguenza destinato apposito budget e ampliato il mandato conferito all'Organismo di Vigilanza affinché questi provveda, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, alla revisione della procedura qui regolata, al rilascio di informazioni richieste dai soggetti interessati e alla pianificazione di iniziative periodiche di sensibilizzazione e formazione del personale.

Al fine di rendere attuale e fruibile la formazione e l'aggiornamento da parte dei soggetti interessati, l'Organismo di Vigilanza, nella persona dell'Avvocato xxx,

- è sempre disponibile a fornire informazioni teoriche e/o pratiche in relazione alla disciplina in oggetto, programmando apposite sessioni telefoniche o in video per chiarire concetti e disciplina, contattandolo all'indirizzo e-mail istituzionale; si precisa che tali richieste non hanno i connotati (e la disciplina applicabile) delle segnalazioni.
- ha calendarizzato le seguenti date per offrire l'attività di formazione e aggiornamento, che avverrà registrando dei video di durata non superiore ai 15 minuti ognuno, con una breve descrizione (ogni video si occuperà di esporre il contenuto dei paragrafi di cui al seguente documento, nonché – più ampiamente – di esporre i concetti teorici alla base del MOGC e del Codice Etico, ai fini di una attività di formazione e di aggiornamento complessiva).

MODULO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

| | |
|---|--|
| Nome e cognome del segnalante e dati di contatto del Segnalante, se non preferisce l'anonimato | |
| In che rapporto si trova con ECORAD s.r.l. | |
| Data o periodo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione | |
| Luogo | |
| Descrizione del fatto, dell'azione o dell'omissione che si intende segnalare | |
| Autore/i del fatto (inserire il più possibile dati utili all'identificazione) | |
| Si allegano documenti ulteriori/prove? Se sì, descrivere brevemente quali | |
| Eventuali soggetti che possono riferire | |

Allegare eventuale documentazione ritenuta utile ai fini della Segnalazione. L'allegazione del documento di identità non è obbligatoria, salvo il caso in cui il segnalante desideri ricevere comunicazioni formali.

Il presente modulo può essere inviato a mezzo postale o può essere direttamente consegnato a mano all'indirizzo "studiomalandrino@virgilio.it", destinatario "Avv. Valentina Malandrino – riservata e personale "

allo studio sito in Roma Via Giuseppe Pisanelli n. 40 – 00196.

Si consiglia di apporre sulla busta più esterna la dicitura "Attività urgente e riservata Organismo di Vigilanza" e si precisa che per garantire la riservatezza del Segnalante, la comunicazione dovrà così essere predisposta:

- 1° Busta: dati del segnalante [MODIFICA] (l'allegazione della copia del documento d'identità è facoltativa);
- 2° Busta: oggetto della segnalazione (o utilizzando il modulo su riportato, o secondo qualsivoglia modalità preferita dal Segnalante).
- 3° Busta: "riservata al gestore della segnalazione Whistleblowing".

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000; nonché delle eventuali sanzioni disciplinari nei casi previsti dalla procedura aziendale di cui dichiara di aver preso visione.

Il segnalante dichiara di aver preso visione dell'informativa sulla Protezione dei Dati Personali (ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo n. 679/2016) e di acconsentire al trattamento dei dati sensibili per le finalità attinenti allo svolgimento delle attività disciplinate nel Procedimento Whistleblowing.

La Società si impegna a mantenere aggiornata la presente procedura in conformità all'evoluzione normativa e giurisprudenziale.