

Salus Hospital	POLICY IN MATERIA DI WHISTELBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	REV. 11/10/2023 Pag. 1/11
---------------------------	---	--

Sommario

1- Premessa	2
2- Obiettivo della Policy	2
3- Riferimenti	3
4- Definizioni	3
5- Persone legittimate alla segnalazione	4
6- Cosa si può segnalare	4
7 - Canali di segnalazione	5
8 - Strumenti di Tutela della riservatezza previsti dalla norma e applicati all'interno dell'azienda.....	9
9 - Protezione dalle ritorsioni	9
10 - Misure di sostegno	11
11 - Perdita delle tutele	11
12 - Profilo sanzionatorio	11
13- Aggiornamento della Policy	11

Redatto da:	Verificato da:	Approvato da:
dott. Simone Buda	Avv.to Emanuele Poggi Avv.to Laura Castelli	AD Dott. Lorenzo Venturini

Salus Hospital	POLICY IN MATERIA DI WHISTELBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	REV. 11/10/2023 Pag. 2/11
---------------------------	---	--

1- Premessa

Il Legislatore italiano ha pubblicato in Gazzetta Ufficiale, in data 15 Marzo 2023, il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, provvedendo in questo modo a dare attuazione alla 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").

2- Obiettivo della Policy

Il "whistleblowing" è uno strumento di compliance aziendale tramite il quale i dipendenti, nello svolgimento delle proprie mansioni, oppure terze parti hanno la possibilità di segnalare, in modo riservato e protetto, un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

Salus Hospital, sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato un sistema interno di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare 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 siano venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo ivi incluse le violazioni del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Salus Hospital invita i propri dipendenti e gli altri soggetti legittimati, così come individuati dal D.Lgs. nr. 24/2023, ad effettuare le segnalazioni con diligenza in modo responsabile e in conformità a quanto previsto dalla norma.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;

Salus Hospital	POLICY IN MATERIA DI WHISTELBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	REV. 11/10/2023 Pag. 3/11
---------------------------	---	--

- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella segnalazione;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante

L'obiettivo della policy è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Con l'adozione della presente Policy si vuole inoltre garantire la condivisione, il rispetto e la declinazione, nella vita lavorativa dei propri interlocutori, dei valori della Società.

3- Riferimenti

Disciplina del Whistleblowing – D.Lgs nr. 24/2023 attuativo della direttiva Europea 1937/2019;

D.Lgs 231/01;

Modello Organizzativo di gestione e controllo adottato da Salus Hospital;

Codice Etico adottato da Salus Hospital;

Informazioni inerenti divulgate dall'ANAC o altri organismi istituzionali.

4- Definizioni

Whistleblowing

Il Whistleblowing è un fondamentale strumento di compliance aziendale, tramite il quale i dipendenti oppure terze parti legittimate (come ad esempio i lavoratori autonomi, liberi professionisti, vedi punto 5) di un'azienda possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

Whistleblower

Il Whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia, utilizzando i canali di segnalazione previsti interni ed esterni, violazioni di disposizioni, di 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 pubblico o privato.

Salus Hospital	POLICY IN MATERIA DI WHISTELBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	REV. 11/10/2023 Pag. 4/11
---------------------------	---	--

5- Persone legittimate alla segnalazione

All'interno di Salus Hospital, e in conformità da quanto disposto dalla normativa, sono legittimate ad effettuare una segnalazione, secondo le modalità e i canali di segnalazione previsti al punto 7 della presente procedura, le seguenti figure:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'azienda;
- Collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività nell'azienda;
- Volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- Azionisti e le persone con funzioni amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le persone legittimate sotto il profilo soggettivo possono presentare la segnalazione se sussistono determinate condizioni in relazione al rapporto che le lega alla società:

- Quando il rapporto giuridico è in corso;
- Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Durante il periodo di prova;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

6- Cosa si può segnalare

I soggetti legittimati possono segnalare i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

a) - 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);
- Violazione del Modello di Organizzazione e Gestione e Codice Etico adottati da Salus Hospital.

b) - Violazioni di disposizioni normative europee:

- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti nell'Unione Europea relativi ai seguenti settori (appalti pubblici; servizi; prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; 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);

Salus Hospital	POLICY IN MATERIA DI WHISTELBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	REV. 11/10/2023 Pag. 5/11
---------------------------	---	--

- 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 Europea.

c) – La segnalazione inoltre può avere ad oggetto anche:

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

Presupposto fondamentale:

Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e che ***“ledono l'interesse pubblico o l'interesse all'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente”***.

Esclusione:

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 con le figure gerarchicamente sovraordinate”***

7- Canali di segnalazione

Salus Hospital ha istituito, come previsto dalla normativa, un canale interno di segnalazione; la persona legittimata alla segnalazione può accedere ed utilizzare anche ad un canale esterno qualora ricorrano i presupposti previsti norma (come indicato al seguente punto B).

Il presente paragrafo disciplina al punto A) le modalità attuate da Salus Hospital per la gestione delle segnalazioni gestite tramite il canale interno, mentre al punto B) sono indicate le modalità di segnalazione previste dalla legge con utilizzo del canale esterno.

A) – Modalità di segnalazione tramite Canale Interno

La società Salus Hospital, in accordo con GVM Servizi Società Consortile a r.l. (consorzio che eroga prestazioni e servizi ausiliari in favore delle strutture GVM), ha istituito e designato, per la gestione del canale interno di segnalazione, una struttura collegiale all'interno dell'ufficio legale del consorzio. L'organo collegiale, che fungerà per la struttura Salus Hospital quale soggetto indipendente, è composto da figure con specifiche competenze giuridiche e formate per la gestione delle segnalazioni in materia di Whistleblowing.

Compiti dell'organismo collegiale:

- a) Prendere in carico le segnalazioni;
- b) Notificare un avviso di avvenuta ricezione della segnalazione all'interessato entro sette giorni;

Salus Hospital	POLICY IN MATERIA DI WHISTELBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	REV. 11/10/2023 Pag. 6/11
---------------------------	---	--

- c) Valutare se il segnalante rientra nelle condizioni soggettive previste al punto 5 della presente procedura, in caso di esito positivo procede secondo i punti successivi, se il riscontro è negativo il percorso si interrompe e da riscontro al segnalante della mancanza del presupposto soggettivo;
- d) Valutare l'elemento oggettivo della segnalazione. Se la segnalazione rientra in quelle previste dalla norma come indicato al punto 5 della presente procedura procede come indicato nei punti successivi, in caso negativo il percorso si interrompe e da riscontro al segnalante della mancanza del presupposto oggettivo;
- e) Effettuare l'attività istruttoria relativa alla segnalazione raccogliendo informazioni documenti o testimonianze e ogni altra attività idonea di accertamento consentita;
- f) Effettuare un'analisi degli elementi raccolti, si può avvalere, se necessario, mantenendo e garantendo sempre i profili di tutela previsti dal D.Lgs 24/2023 di figure esperte negli ambiti specifici come i membri dell'Organismo di Vigilanza o altre figure di riferimento ed esperte nell'ambito e sui temi oggetto della segnalazione (come ad esempio, esperti in contabilità, ambito fiscale e tributario, normativa sanitaria, sicurezza sul lavoro e normativa ambientale);
- g) Fornire riscontro in merito alla segnalazione entro il termine di tre mesi;
- h) Svolgere le attività inerenti e derivanti dall'analisi della segnalazione.

Piattaforma e modalità di segnalazione tramite Canale Interno

Salus Hospital ha implementato, in collaborazione con i Servizi Informativi del consorzio GVM Servizi, una piattaforma telematica per la segnalazione delle violazioni. L'utente accede alla piattaforma resa disponibile sul sito aziendale alla sezione "Amministrazione Trasparente" ed è guidato, con istruzioni on line, nella procedura che permette di inviare la segnalazione e di allegare eventuali documenti a supporto.

Il canale di segnalazione è messo a disposizione attraverso l'add-on My Whistleblowing, fornito da My Go S.r.l. – società del Gruppo Zucchetti, ed è idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa.

La segnalazione deve essere sempre resa in maniera adeguatamente circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Salus Hospital	POLICY IN MATERIA DI WHISTELBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	REV. 11/10/2023 Pag. 7/11
----------------------------------	--	---

Affinchè una segnalazione sia circostanziata, i requisiti sopra elencati non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

Le istruzioni che illustrano i principali passaggi e le modalità per eseguire la segnalazione, predisposte con la collaborazione di My Go S.r.l. – società del Gruppo Zucchetti - sono pubblicate nell'area Amministrazione trasparente della società nella sezione Whistleblowing.

Istruttoria e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, ricostruendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'istruttoria è formato da un organo collegiale, formato da esperti in materia giuridica, presenti all'interno dell'ufficio legale.

È compito di tutti cooperare con l'organo collegiale nello svolgimento delle attività di istruttoria.

Di ogni indagine, il soggetto incaricato dall'organo collegiale prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, l'organo collegiale preposto procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile, ne dà comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, l'organo collegiale attiva i responsabili aziendali (HR o eventualmente Legal & Compliance) per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione HR per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Salus Hospital	POLICY IN MATERIA DI WHISTELBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	REV. 11/10/2023 Pag. 8/11
----------------------------------	--	---

Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite la piattaforma, sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'ufficio legale, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

Nella modalità di archiviazione, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

B – Modalità di segnalazione tramite Canale Esterno

L'utente può utilizzare il canale di segnalazione esterno **ANAC**, solo nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito 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 del D. Lgs. 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna 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.

Come trasmettere le segnalazioni all'ANAC:

- 1. In forma scritta tramite la piattaforma informatica presente sul sito dell'ANAC;
- 2. In forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevoli;
- 3. L'ANAC notifica un avviso di avvenuto ricezione della segnalazione entro sette giorni e da riscontro in merito alla segnalazione entro il termine di tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro sei mesi.

Divulgazione pubblica

L'utente può inoltre accedere a questa forma di segnalazione esterna che consiste nel "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".

Salus Hospital	POLICY IN MATERIA DI WHISTELBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	REV. 11/10/2023 Pag. 9/11
---------------------------	---	--

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

- a) – La persona segnalante ha preventivamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previsti o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- 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 un 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.

8- Strumenti di Tutela della riservatezza previsti dalla norma e applicati all'interno dell'azienda

Buona fede del segnalante

Si precisa che valorizzando la buona fede del segnalante al momento della segnalazione, è previsto che la persona segnalante beneficerà delle tutele solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.

Strumenti di tutela presenti all'interno dell'azienda:

1. la piattaforma informatica utilizzata all'interno dell'azienda garantisce, tramite sistemi di sicurezza, che l'identità del segnalante non possa essere rilevata a persona diverse da quelle competenti a ricevere o dar seguito alla segnalazione;
2. i componenti dell'ente nominato dall'azienda a ricevere le segnalazioni si impegnano a mantenere riservate le identità dei segnalanti e delle figure coinvolte dalla segnalazione e tutti gli atti necessari a dar seguito alle segnalazioni. I componenti dell'organo collegiale si possono avvalere della consulenza del ODV, garantendo sempre la riservatezza dei segnalanti e delle persone coinvolte e solo per valutare, in forma astratta, se determinate condotte violino i reati presupposto;
3. L' impegno di riservatezza dell'organo collegiale, incaricato per la gestione delle segnalazioni interne, è riferito non solo al nominativo del Whistleblower ma anche a tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare anche indirettamente l'identificazione del segnalante.

9- Protezione dalle ritorsioni

La legge vieta ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Salus Hospital	POLICY IN MATERIA DI WHISTELBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	REV. 11/10/2023 Pag. 10/11
----------------------------------	--	--

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 giudiziari o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”.

Il D.Lgs. 24/2023 al comma 4 dell'art. 17 indica un elenco esemplificativo e non esaustivo di tutto ciò che può rappresentare una ritorsione:

- a) il licenziamento, 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete all'ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza della collaborazione dell'ispettorato della funzione pubblica e dell'ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e dell'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art.21 del D.lgs. 24/2023.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'autorità giudiziaria.

Salus Hospital	POLICY IN MATERIA DI WHISTELBLOWING D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 2019/1937	REV. 11/10/2023 Pag. 11/11
---------------------------	---	---

10- Misure di sostegno

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni.

Con il presente paragrafo Salus Hospital informa che è istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

11- 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.

12- Profilo sanzionatorio

Il D.Lgs. nr.24/2023 prevede le seguenti sanzioni amministrative e 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 (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.

13- Aggiornamento della Policy

Salus Hospital provvederà ad aggiornare periodicamente la policy a seguito di aggiornamenti normativi e a seguito di elementi rilevati e inerenti segnalati dagli Organi Istituzionali o di vigilanza interna.