

Prot.

Bisceglie,

OGGETTO: Decreto Legislativo n. 24 del 10.03.2023-Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019 – Whistleblowing.

Al Personale Dipendente

Spett.li OO.SS.

Universo Salute S.r.l. – Opera Don Uva
Bisceglie - Foggia

Si comunica che al fine di dare attuazione alla disposizione di cui all'oggetto, la Universo Salute S.r.l. ha provveduto alla creazione di apposita procedura governata da specifico software che consentirà di porre in essere le segnalazioni di attività illecite o fraudolente in violazione delle disposizioni normative nazionali in maniera del tutto anonima e/o riservata.

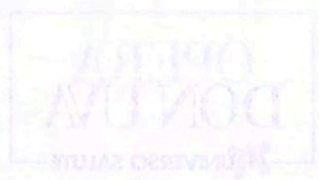
Nello specifico la procedura ha lo scopo di definire le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società e del suo Codice Etico, nonché di illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o di atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea (indicati nell'allegato al D. Lgs. 24/2023), di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La procedura riporta altresì le tutele e le misure di protezione che la normativa prevede per i soggetti segnalanti e le figure ad essi connesse.

La finalità delle disposizioni normative in materia di Whistleblowing è quella di individuare e contrastare possibili illeciti e diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'organizzazione, rimuovendo i fattori che possono rappresentare un ostacolo al raggiungimento di dette finalità, garantendo al segnalante la riservatezza rispetto alla sua identità in tutte le fasi di gestione della segnalazione e la tutela rispetto a possibili azioni ritorsive e discriminatorie attuate dall'organizzazione in conseguenza della segnalazione stessa.

La procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato da Universo Salute S.r.l.

LETTERA PERSONALE TUTTO 26.06.2023



Fior

OGGETTO: Decreto Legislativo n. 24 del 10.03.2023 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019 - Whistleblowing

Al Personale Dipendente

Spett.le OO.SS.

Universo Salute S.r.l. - Opera Donum
Bisceglie - Foggia

Si comunica che al fine di dare attuazione alla disposizione di cui all'oggetto, la Universo Salute S.r.l. ha provveduto alla creazione di apposita procedura governata da specifico software che consentirà di poter in essere le segnalazioni di attività illecite o fraudolente in violazione delle disposizioni normative nazionali in materia del tutto anonima e riservata.

Nello specifico la procedura ha lo scopo di definire le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Interno e del suo Codice Etico, nonché di illeciti che ricorrono nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o di atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea (indicati nell'allegato al D. Lgs. 24/2023) di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La procedura riporta alcuni le tutele e le misure di protezione che la normativa prevede per i soggetti segnalanti e le figure ad essi connesse.

La finalità delle disposizioni normative in materia di Whistleblowing è quella di individuare e contrastare possibili illeciti e diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'organizzazione, rinviando i fattori che possono rappresentare un ostacolo al raggiungimento di dette finalità, garantendo al segnalante la riservatezza rispetto alla sua identità in tutte le fasi di gestione della segnalazione e la tutela rispetto a possibili azioni ritorsive e discriminatorie attuate dall'organizzazione in conseguenza della segnalazione stessa.

La procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato da Universo Salute S.r.l.

LETTERA PERSONALE TUTTO 26.06.2023

SEDE AMMINISTRATIVA E OPERATIVA
Via O. Sansone, 50 - 78011 Bisceglie (VI)
Tel. 0421.392411

SEDE LEGALE E OPERATIVA
Via Lazzaro, 110 - 71122 Foggia
Tel. 0881.713111

UNIVERSO SALUTE S.p.A.
Piazzale Europa, 2
00144 Roma (RM) - Italia
Cod. Fiscale 04032220519

Per quanto concerne il sistema di gestione delle segnalazioni, Universo Salute S.r.l. ha istituito un canale di segnalazione interno accessibile attraverso il sito WEB istituzionale (al Link donuva.gsdwhistle.it) che prevede l'utilizzo dell'applicativo "GSD WHISTLE".

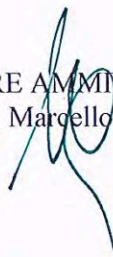
Le segnalazioni saranno gestite, così come previsto dalla normativa, da autonomo ufficio.

Attraverso il suddetto software è possibile effettuare le segnalazioni compilando i campi predisposti che consentono di fornire quante più informazioni utili a circostanziarne l'oggetto della segnalazione stessa, inserendo eventuali allegati, nonché fornendo in maniera facoltativa i propri dati e recapiti che potranno essere utilizzati da parte del Responsabile della segnalazione per interloquire con il segnalante onde recepire chiarimenti, integrazioni o maggiori dettagli sulle circostanze in cui si è verificata la violazione.

La procedura sarà attiva dal giorno 15.07.2023 e potrà essere consultata in maniera integrale sul sito WEB aziendale.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO E AA.GG.
Dott. Marcello PADUANELLI



LETTERA PERSONALE TUTTO 26.06.2023



Per quanto concerne il sistema di gestione delle segnalazioni, l'Università del Piemonte Orientale ha adottato un canale di segnalazione interno accessibile attraverso il sito WEB istituzionale (al link [donna.gadwhistle.it](#)) che prevede l'utilizzo dell'applicativo "GSD WHISTLE".

Le segnalazioni saranno gestite, così come previsto dalla normativa, da autonomo ufficio. Attraverso il suddetto software è possibile effettuare le segnalazioni compilando i campi predisposti che consentono di fornire quanto più informazioni utili a circostanziare l'oggetto della segnalazione stessa, inserendo eventuali allegati, nonché fornendo in maniera facoltativa i propri dati e recapiti che potranno essere utilizzati da parte del Responsabile della segnalazione per interfacciarsi con il segnalante onde recepire chiarimenti, integrazioni o maggiori dettagli sulle circostanze in cui si è verificata la violazione.

La procedura sarà attiva dal giorno 15.07.2023 e potrà essere consultata in maniera integrale sul sito WEB aziendale.

Distingui saluti

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO R. A. A. G. G.
Prof. Michele PADUANELLI

SEDE AMMINISTRATIVA E OPERATIVA
via G. Spadolini, 80 - 10128 Lissone (BI)
tel. 011/334411

SEDE LEGALE E OPERATIVA
via Tacchini, 110 - 11100 Tortona
tel. 0981/512111

UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE
via G. Spadolini, 80 - 10128 Lissone (BI)
tel. 011/334411



**PROCEDURA OPERATIVA
WHISTLEBLOWING**

PO W.01

Rev. n. 02
14/07/2023

Pagina:
1 di 10

PO W.01 – PROCEDURA OPERATIVA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

REDAZIONE	FIRMA	APPROVAZIONE	DATA	FIRMA
Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01		Amministratore Delegato Dott. Paolo Telesforo	14/12/2018	
REVISIONE	FIRMA	APPROVAZIONE	DATA	FIRMA
Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01		Amministratore Delegato Avv. Luca Vigilante	01/12/2022	
REVISIONE	FIRMA	APPROVAZIONE	DATA	FIRMA
Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01		Amministratore Delegato Avv. Luca Vigilante	14/07/2022	

OGGETTO

Gestione delle segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 24/2023 attuativo della direttiva UE 2019/1937 (cd. Whistleblowing)

SCOPO

La presente procedura definisce le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società e del suo Codice Etico, nonché di illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o di atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea (indicati nell'allegato al D. Lgs. 24/2023), di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La procedura riporta altresì le tutele e le misure di protezione che la normativa prevede per i soggetti segnalanti e le figure ad essi connesse.

La finalità delle disposizioni normative in materia di Whistleblowing è quella di individuare e contrastare possibili illeciti e diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'organizzazione, rimuovendo i fattori che possono rappresentare un ostacolo al raggiungimento di detta finalità, garantendo al segnalante la riservatezza rispetto alla sua identità in tutte le fasi di gestione della segnalazione e la tutela rispetto a possibili azioni ritorsive o discriminatorie attuate dall'organizzazione in conseguenza della segnalazione stessa.

La procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato da Universo Salute.

DESTINATARI - AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO (art. 3 D. Lgs. 24/23)

La presente procedura si applica a:

- Lavoratori subordinati
- Lavoratori autonomi che svolgono attività presso Universo Salute s.r.l.;
- Lavoratori o collaboratori di fornitori di beni o servizi;
- Liberi professionisti e/o consulenti;
- Volontari o tirocinanti;
- Soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza

Le tutele previste dalla presente procedura si applicano ai suoi destinatari quando il rapporto giuridico con la Società è in essere, prima dell'inizio del rapporto giuridico se le informazioni sulla violazione sono acquisite durante la fase di selezione o precontrattuale), durante il periodo di prova o dopo lo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulla violazione sono state acquisite durante lo svolgimento dello stesso.

Le tutele sono, inoltre, previste anche per i seguenti soggetti:



PROCEDURA OPERATIVA WHISTLEBLOWING

PO W.01

Rev. n. 02
14/07/2023

Pagina:
3 di 10

- Facilitatore;
- Soggetti con legame affettivo o di parentela entro il 4 grado con il segnalante e che sono inseriti nel medesimo contesto lavorativo;
- Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante;
- Enti di proprietà della persona segnalante.

FUNZIONE INTERESSATA

Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01 (OdV)

DEFINIZIONI

Whistleblowing: strumento, di derivazione anglosassone, attraverso il quale il dipendente/collaboratore della Società segnala specifici individui o organismi di controllo possibili atti o fatti commessi da soggetti appartenenti o collegati alla Società stessa riferibili a:

- Violazioni di norme interne ed esterne che disciplinano l'attività aziendale di Universo Salute;
- Violazioni del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 ovvero del Codice Etico aziendale;
- Comportamenti illeciti o fraudolenti, compiuti da dipendenti, membri degli organi sociali o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori) che possano determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine per l'azienda.
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o di atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea (indicati nell'allegato al D. Lgs. 24/2023)

Persona segnalante: persona fisica che effettua la segnalazione di una violazione della quale ha acquisito informazioni nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Persona coinvolta: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

Destinatario della segnalazione: Soggetto/Organismo di Controllo della Società che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni.

Facilitatore: persona fisica che assiste una persona segnalante che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'art. 3 co. 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Segnalazione o segnalare: la comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni.



**PROCEDURA OPERATIVA
WHISTLEBLOWING**

PO W.01

Rev. n. 02
14/07/2023

Pagina:
4 di 10

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4 D. Lgs. 24/23.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3 co. 3 o 4 D. Lgs. 24/23, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla personal segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia in via diretta o indiretta un danno ingiusto.

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

RIFERIMENTI

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d. lgs. 231/01 di Universo Salute;
Codice Etico di Universo Salute

D. Lgs. 231/01

Legge 179/2017

Reg. UE 679/2016

D. Lgs. 24/2023

Direttiva UE 2019/1937

AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO - TIPOLOGIA DI VIOLAZIONI (art. 2 co. 1 lett. a)

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- Violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società;
- Violazioni del Codice Etico aziendale;
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o di atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva.
- Atti o omissioni che ledono interessi finanziari dell'Unione Europea;
- Atti o omissioni riguardanti il mercato interno del TFUE;
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni dell'UE.

In allegato alla presente procedura si riporta uno schema riepilogativo degli atti dell'Unione Europea e delle disposizioni attuative nazionali cui fare riferimento.



**PROCEDURA OPERATIVA
WHISTLEBLOWING**

PO W.01

Rev. n. 02
14/07/2023

Pagina:
5 di 10

Esclusioni (art. 1 co. 2 D. Lgs. 24/23)

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura e delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023:

- a) Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di pubblico impiego ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) Segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dal diritto dell'UE;
- c) 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.

Resta comunque ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali e dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni di organi giurisdizionali.

OBBLIGHI DI RISERVATEZZA (art. 12 D. Lgs. 24/23)

- È fatto divieto di utilizzare le segnalazioni al di là di quanto necessario per dare seguito alle stesse;
- È fatto divieto di rivelare l'identità del segnalante o di qualsiasi altra informazione diretta o indiretta a persone diverse da quelle competenti a ricevere la segnalazione;
- Nell'ambito di un procedimento penale l'identità della persona segnalante è coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. (segreto istruttorio in fase di indagini preliminari);
- Nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti ad essa. Qualora la contestazione, invece, dovesse essere fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per garantire il diritto di difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del **consenso espresso** alla rivelazione della propria identità da parte della persona segnalante. La persona segnalante riceverà avviso attraverso comunicazione scritta delle ragioni poste alla base della necessità di rivelare i suoi dati personali.
- La segnalazione è sottratta dalla disciplina di accesso agli atti prevista dall'art. 22 della L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. del D. Lgs. 33/2013.
- La persona coinvolta può essere sentita nel corso delle attività relative alla gestione della segnalazione interna, anche mediante procedimento cartolare (attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti) su sua richiesta.

CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE (art. 16 D. Lgs. 24/23)

Le tutele previste dalla presente procedura e dal D. Lgs. 24/2023 si applicano comunque se:

- Al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla violazione fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della disciplina;
- La segnalazione è stata effettuata secondo le modalità indicate dalla normativa.

A tal fine non rilevano i motivi per cui il segnalante effettua la segnalazione ai fini della sua protezione fatti salvi i casi di condanna, anche con sentenza di primo grado, per reati di diffamazione o calunnia o per responsabilità civile in caso di colpa grave o dolo.

In tale ultimo caso è prevista anche l'applicazione di sanzioni disciplinari.

MISURE DI PROTEZIONE - DIVIETO DI RITORSIONE (artt. 17 e 18 D. Lgs. 24/23)

I Destinatari della presente procedura non possono subire alcun tipo di ritorsione per la segnalazione effettuata. A tal fine costituiscono ritorsioni:

- a) Licenziamento, sospensione, misure equivalenti;
- b) Retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) Mutamento di funzioni, cambiamento di luogo di lavoro, riduzione di stipendio; modifica dell'orario lavorativo;
- d) Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) Note di merito negative o referenze negative;
- f) Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) Coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) Discriminazione o trattamento sfavorevole;
- i) Mancata conversione di contratto di lavoro a termine in contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore abbia una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) Danni anche alla reputazione della persona, in particolare perpetrati attraverso i social media, o pregiudizi economici o finanziari, compresa la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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) Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) Annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.



**PROCEDURA OPERATIVA
WHISTLEBLOWING**

PO W.01

Rev. n. 02
14/07/2023

Pagina:
7 di 10

È previsto che nell'ambito di procedimento giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni vietati posti in essere da parte del Datore di Lavoro nei confronti dei Destinatari delle misure di protezione ivi previste, vi sia una presunzione del carattere ritorsivo degli atti o delle omissioni vietate, con conseguente inversione dell'onere probatorio a carico del soggetto che li pone in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai Destinatari che dimostrino di aver effettuato una segnalazione e di aver subito un danno si presume – salvo prova contraria – che il danno sia conseguenza della segnalazione.

ANAC ha assunto l'impegno di istituire un elenco di enti del terzo settore che si occupano di fornire sostegno alle persone segnalanti.

In caso di ritorsioni il segnalante può denunciare ad ANAC la presunta misura ritorsiva subita per i provvedimenti di competenza.

SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Universo Salute s.r.l. ha istituito un canale di segnalazione interna accessibile attraverso il sito web istituzionale (al link donuva.gsdwhistle.it) che prevede l'utilizzo dell'applicativo "GSD Whistle".

Attraverso il suddetto software è possibile effettuare la segnalazione compilando i campi all'uopo predisposti che consentono di fornire quante più informazioni utili a circostanziarne l'oggetto della segnalazione stessa, inserendo altresì eventuali allegati, nonché fornendo in maniera facoltativa i propri dati e recapiti che potranno essere utilizzati da parte del Responsabile della segnalazione per interloquire con il segnalante con richieste di chiarimenti, integrazioni o maggiori dettagli sulle circostanze in cui si è verificata la violazione:

- generalità del segnalante (sono ammesse anche segnalazioni anonime sempre che le medesime siano opportunamente circostanziate);
- qualifica e ruolo attuali e quelli rivestiti all'epoca del fatto segnalato;
- unità organizzativa e sede di lavoro all'epoca del fatto;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, quali la qualifica o il settore in cui svolge l'attività;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il sistema permette di istituire un canale bidirezionale digitale sicuro per l'invio delle segnalazioni, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante tramite crittografia dei dati, progettato



**PROCEDURA OPERATIVA
WHISTLEBLOWING**

PO W.01

Rev. n. 02
14/07/2023

Pagina:
8 di 10

secondo i principi della privacy by design e by default in conformità al GDPR, nonché gestito nel rispetto della certificazione ISO 27001 (Sistemi di gestione sicurezza delle informazioni).

La piattaforma fornisce al segnalante un ID Code ed una password che da quel momento in poi costituiranno l'unico mezzo attraverso i quali sarà successivamente possibile accedere al fascicolo relativo alla segnalazione effettuata.

Sarà possibile verificarne lo stato, effettuare modifiche e apportare delle integrazioni.

Una volta inoltrata la segnalazione il Responsabile riceve via mail una notifica contenente la chiave di accesso da inserire nell'interfaccia per poter visualizzare la segnalazione ed interagire all'interno del relativo fascicolo.

Entro 7 giorni dalla ricezione il Responsabile rilascia un AVVISO DI RICEVIMENTO che sarà visibile al segnalante accedendo al fascicolo relativo alla segnalazione all'interno della piattaforma.

Una volta presa in carico la segnalazione il Responsabile effettua una prima valutazione sulla ammissibilità della stessa, verificando a tal fine se rientra nell'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo della normativa.

Laddove venga ritenuta l'ammissibilità della segnalazione il Responsabile procede a darvi diligentemente seguito, ponendo in essere tutte le attività istruttorie necessarie ad approfondire le circostanze riferite, mantenendo ove ritenuto utile le interlocuzioni con la persona segnalante per richiedere chiarimenti e/o integrazioni.

Entro 3 mesi dalla data di invio dell'avviso di ricevimento ovvero in mancanza dalla scadenza dei 7 giorni previsti per l'invio dell'avviso stesso, il Responsabile della gestione della segnalazione fornisce riscontro alla stessa comunicando l'esito delle attività istruttorie svolte (archiviazione, inammissibilità, attivazione per procedimento disciplinare / denuncia, ecc.).

Segnalazioni anonime

È prevista la possibilità di effettuare segnalazioni in via del tutto anonima attraverso l'applicativo sopra descritto. In tal caso sarà comunque possibile interagire con il fascicolo relativo alla segnalazione e verificare lo stato di avanzamento della segnalazione, fermo restando che è opportuno circostanziare in maniera quanto più possibile approfondita la stessa per consentire al Responsabile di valutare adeguatamente la fondatezza delle informazioni ricevute.

CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA ALTERNATIVO

Qualora si ritenga di non voler utilizzare l'applicativo dedicato alle segnalazioni effettuate nell'ambito della disciplina del Whistleblowing, sarà anche possibile inviare le segnalazioni attraverso posta ordinaria nelle modalità indicate a seguire.

Il segnalante compila il modulo whistleblowing allegato alla presente procedura e scaricabile dalla intranet aziendale, indicando le modalità con cui eventualmente essere contattato, quindi lo spedisce, per posta ordinaria o raccomandata, in doppia busta chiusa, presso la sede della società, intestata all'attenzione riservata dell'O.d.V.:



**PROCEDURA OPERATIVA
WHISTLEBLOWING**

PO W.01

Rev. n. 02
14/07/2023

Pagina:
9 di 10

Organismo di Vigilanza c/o Universo Salute s.r.l.
Via Lucera 110 – 71122 FOGGIA

Organismo di Vigilanza c/o Universo Salute s.r.l.
Via G. Bovio 80 – 76011 BISCEGLIE

Fornisce eventuale ulteriore documentazione richiesta e prosegue lo scambio comunicativo con i destinatari, anche attraverso posta ordinaria o raccomandata.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela dei dati personali. Universo Salute, in qualità di Titolare, garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà dei soggetti interessati, con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

Universo Salute, attraverso apposita informativa consultabile sul sito dedicato all'applicativo per le segnalazioni, informa il Segnalante e la persona coinvolta delle modalità di trattamento dei dati personali e di esercizio dei propri diritti, precisando che per il Segnalato, in conformità con quanto previsto dalla normativa nazionale in materia di tutela dei dati personali e come indicato più dettagliatamente nell'informativa, l'esercizio dei diritti può essere ritardato, limitato o escluso ove da questo esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto per la riservatezza dell'identità del Segnalante.

SANZIONI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualora, a seguito dell'istruttoria, la segnalazione risulti fondata, l'O.d.V. comunica l'esito di tale attività alle Risorse Umane per la valutazione, d'intesa con l'Amministratore Delegato, di eventuali sanzioni disciplinari da applicare.

L'O.d.V. comunica l'esito direttamente al Consiglio di Amministrazione nella persona del suo Presidente, laddove, a seguito dell'istruttoria, ravvisi presunti comportamenti irregolari di uno o più membri degli organi di amministrazione e controllo o del Vertice aziendale.

Qualora la violazione sia addebitabile a collaboratori esterni e partner di Universo Salute, l'O.d.V., previa informativa all'A.D., comunica l'esito dell'istruttoria anche alla Direzione dell'Area Risorse Umane ed alla Direzione Amministrativa – ciascuno per gli aspetti di competenza.

MIGLIORAMENTO CONTINUO

I dati rilevati attraverso le segnalazioni e le istruttorie forniscono informazioni di cui viene tenuto conto ai fini della:

- Individuazione delle aree aziendali di intervento;

- Previsione di misure e strumenti volti a rafforzare l'efficacia dei sistemi di *compliance* ex D. Lgs. 231/01;
- Integrazione / aggiornamento della mappa delle aree a rischio ex D. Lgs. 231/01, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01;
- Integrazione / aggiornamento del Codice Etico e/o Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, con riferimento rispettivamente ai principi etici e di comportamento ed ai protocolli di controllo e di gestione dei rischi.

Allegato A – Modulo per la segnalazione

Dati identificativi del segnalante

Nome e Cognome	
Codice fiscale	
Qualifica e Mansione attuali	
Sede di lavoro	
Recapito (Email / Telefono)* Per aggiornamenti sullo stato di recepimento della segnalazione	

Attenzione: saranno recepite segnalazioni anonime solo se puntualmente circostanziate mediante la compilazione di tutti i campi del presente modulo.

La compilazione dei dati identificativi del cd. "Segnalante" comporta l'obbligo di allegare un documento di riconoscimento ai fini della validità della segnalazione.

Elementi informativi relativi alla segnalazione

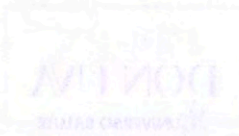
Qualifica e Mansione all'epoca del fatto *	
Luogo in cui si è verificato il fatto (specificare sede e unità organizzativa)	
Periodo in cui si è verificato il fatto	
Soggetto/i che ha/hanno commesso il fatto ("Segnalato/i")	
Specificare la qualifica e mansione del/i Segnalato/i	
Eventuali soggetti esterni all'azienda coinvolti nel fatto	
Eventuali imprese coinvolte nel fatto	

Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto	
Eventuali altri soggetti informati o che possono riferire sul fatto	
Area aziendale cui può essere riferito il fatto	<input type="checkbox"/> Direzione del personale <input type="checkbox"/> Direzione amministrativa <input type="checkbox"/> Direzione area tecnica <input type="checkbox"/> Acquisti/Affidamento di lavori, servizi e forniture, consulenze <input type="checkbox"/> Ottenimento/rinnovo di concessioni e autorizzazioni <input type="checkbox"/> Ispezioni da parte di organi/autorità di controllo <input type="checkbox"/> Concessione di vantaggi economici (omaggi, sponsorizzazioni, contributi, donazioni, ecc.) <input type="checkbox"/> Area commerciale (rapporti con altri operatori) <input type="checkbox"/> Gestione finanza/tesoreria <input type="checkbox"/> Direzione sanitaria <input type="checkbox"/> Altro: _____ (specificare)
Descrizione del fatto	
Documenti allegati a corredo della segnalazione	- _____ - _____ - _____

Storia della segnalazione

La segnalazione è stata (già) inviata ad altri soggetti *	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Se sì, specificare il soggetto	

Se sì, specificare la data della segnalazione	
Se sì, specificare l'esito della segnalazione	



	Se si, specificare la data della segnalazione
	Se si, specificare l'età della segnalazione