

Sarra Medical Group S.r.l.

Linee Guida per le segnalazioni - *Whistleblowing*

FINALITÀ	Con le presenti Linee Guida si intende disciplinare oggetto, contenuto, destinatari, inoltro e gestione, nell'interesse dell'integrità di Sarra Medical Group S.r.l. (d'ora in poi, anche solo "Società") delle segnalazioni di violazioni di Codice Etico, Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché di disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ovvero di normative nazionali o dell'Unione europea (incluse violazioni alle misure restrittive dell'Unione Europea di cui al capo I- <i>bis</i> del titolo I, del libro II del codice penale nonché dell'art. 12, comma 1- <i>bis</i> , d.lgs. 286/1998) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, di cui le persone, dopo meglio specificate, siano venute a conoscenza in contesto lavorativo (pubblico o privato) in ragione delle funzioni svolte, garantendo l'identità del segnalante e la riservatezza dell'informazione, al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.
APPROVAZIONI	Amministratore Delegato

SOGGETTI COINVOLTI

Chiunque intrattenga, a qualsiasi titolo, rapporti con la Società

RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs. 231/2001 - art. 6 comma 2-*bis*;
- Reg. UE 679/2016 e D.lgs. 196/2003 s.m.i.;
- Direttiva 1937/2019 UE;
- D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito anche solo "Decreto");
- Linee Guida ANAC (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e n. 478 del 26 novembre 2025);
- D.Lgs. 211/2025.

INDICE

1	FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO.....	3
2	OBIETTIVO	4
3	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
4	AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVA.....	5
5	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	6
6	CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA – MODALITA' E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE E RENDICONTAZIONE PERIODICA	6
7	ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	8
8	SEGNALAZIONI ESTERNE DESTINATA AD ANAC	8
9	MODALITA' DI CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLA SEGNALAZIONE	9
10	DIVULGAZIONI PUBBLICHE	9
11	DENUNCIA ALL' AUTORITA' GIURISDIZIONALE	10
12	OBBLIGO DI RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE ED ALTRE INFORMAZIONI.....	10
13	MISURE DI PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE E DI ALTRI SOGGETTI	11
14	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	14
15	FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	14

1 FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Il Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito anche solo “Decreto”) recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1037 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto europeo e delle disposizioni normative, creando canali sicuri di segnalazioni sia interni che esterni.

Il provvedimento raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato.

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Le presenti Linee Guida mirano a garantire l'attuazione delle disposizioni introdotte col D.Lgs. 24/2023 per quanto applicabili alla Società Sarra Medical Group S.r.L., in ragione della natura, delle dimensioni, del personale e delle attività svolte anche nell'ambito delle rispettive Unità Locali.

Garantire la protezione - sia in termini di tutela della riservatezza ma anche in caso di ritorsioni- dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce, o come si vedrà, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Sono previsti diversi canali di segnalazione, in via principale, un canale interno e in via residuale, solo se sussistono determinate condizioni, un canale esterno o eventuale divulgazione pubblica.

Per questi motivi è previsto l'obbligo di attivare un canale di segnalazione all'interno della Società che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione destinato a soggetto, unico o collegiale, interno o esterno, adeguatamente formato per la gestione della segnalazione e in posizione di autonomia.

La normativa prevede anche un canale di segnalazione esterna, gestito da ANAC, che potrà essere attivato, a seconda delle informazioni, solo qualora ricorrano determinate condizioni.

La tutela del segnalante si estende, sempre a determinate condizioni e a seconda del tipo di informazione della segnalazione, anche nel caso di divulgazioni pubbliche e denunce all'autorità giudiziaria o contabile relative alle informazioni sulle violazioni previste dal Decreto.

L'obbligo di riservatezza, imposto dalla norma, come si evince dalla descrizione delle presenti Linee Guida, prevede che le informazioni *“non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione”*.

Anche la conservazione della documentazione inerente alla segnalazione deve rispettare l'obbligo di riservatezza.

Sono, inoltre, previste misure di protezione del segnalante tra cui, il divieto di ritorsioni, e misure di sostegno ossia la possibilità di rivolgersi ad enti del terzo settore selezionati da ANAC.

Infine, sono previste sanzioni pecuniarie applicabili sia all'azienda che non si conforma alla normativa o commette ritorsioni, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione e viola l'obbligo di riservatezza.

La disciplina ha previsto alcuni casi in cui non sono garantite le tutele alla persona del segnalante e può essere irrogata allo stesso una sanzione disciplinare (a titolo esemplificativo: accertata la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia o comunque con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave).

Sono però previste delle limitazioni della responsabilità per la società o il soggetto segnalante (art. 20 d.lgs. 24 del 2023) ove siano rivelate o diffuse informazioni sulle violazioni coperte da segreto ovvero informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, quando al momento della rivelazione o diffusione vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e sempre che la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni per la protezione della persona segnalante.

2 OBIETTIVO

Scopo del presente documento, approvato all'esito delle consultazioni delle rappresentanze sindacali, in conformità con quanto disposto dall'art. 4, co. 1 del Decreto, è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, con particolare riferimento ad eventuali dubbi e incertezze circa le Linee Guida da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalle presenti Linee Guida è quello di fornire al *whistleblower*¹ chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione e di gestione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela dell'identità del segnalante e della riservatezza dell'informazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge, nonché le sanzioni per chi effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

3 OGGETTO DELLA SEGNALEAZIONE

Oggetto della segnalazione, che consente di usufruire delle relative tutele e garanzie della disciplina *Whistleblowing*, sono tutte le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti siano venute a conoscenza in un contesto di lavoro pubblico o privato.

Per **violazioni si devono intendere** i comportamenti, gli atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato che consistono in:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali non rientranti in quelli previsti alle seguenti lett. c), d), e) e f);
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Codice etico e/o del Modello di organizzazione e gestione della Società, non rientranti in quelle previste alle seguenti lett. c), d), e) e f)²;
- c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o Nazionali - indicati nell'Allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (anche se non previsti nell'allegato al Decreto) relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; **tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;**
- d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'Art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che contravvengono le norme in materia di imposta sulle società o i

¹ Con il termine *whistleblower* si intende la persona che – ai sensi del Decreto Legislativo n. 24/2023 – segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria, ordinaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

² Quanto alle violazioni rilevanti di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni del Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e/o comportamenti illeciti integranti reato-presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001, si possono segnalare per il tramite dei soli canali di segnalazione interni.

meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Le informazioni sulle violazioni possono avere ad oggetto altresì:

- ✓ le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che non sono state ancora commesse ma che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti;
- ✓ le informazioni riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate (a titolo meramente esemplificativo si pensi all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione);

Non possono essere oggetto di segnalazioni ai sensi delle presenti Linee Guida e ai canali ivi previsti:

- ✓ le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad **un interesse personale** del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile **che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;**
- ✓ le violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati in settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente);
- ✓ le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti della difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Non rientrano, altresì, nei canali disciplinati dalle presenti Linee Guida eventuali segnalazioni/contestazioni/reclami di terzi (es. fornitori, consulenti, collaboratori, utenti o pazienti, etc.) che riguardino inadempimenti contrattuali, ritardi o disservizi tali da non integrare le violazioni sopra indicate [lett. da a) a f)].

Inoltre, il Decreto, ha previsto che **“resta ferma”, quindi rimane in vigore e va rispettata,** l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia:

- a) di informazioni classificate,
- b) segreto professionale forense e medico,
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, etc.;

Resta ferma anche l'applicazione delle disposizioni di procedura penale e di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del CSM, comprese le relative procedure, per quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al R.D. n.773/1931, in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere per ragioni di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'art. 28 L. 20.5.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

4 AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVA

Le disposizioni del presente decreto si applicano alle persone di seguito indicate (per un elenco completo consultare l'art. 3 del D.lgs. 24 del 2023) che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni Nello specifico:

- a) **tutti i dipendenti di Sarra Medical Group S.r.l.;**

- b) **lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso Sarra Medical Group S.r.l.**³;
- c) **lavoratori, collaboratori o lavoratori in distacco** che svolgono la propria attività per **Sarra Medical Group S.r.l.** fornendo beni e servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- d) **liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività presso **Sarra Medical Group S.r.l.**;
- e) **volontari, tirocinanti retribuiti e non retribuiti** che prestano la propria attività per **Sarra Medical Group S.r.l.**;
- f) **azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Inoltre, la tutela delle persone segnalanti elencate in precedenza, si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni, avvenga anche nei casi:

- 1) il rapporto giuridico con **Sarra Medical Group S.r.l.** **non sia iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- 2) nel periodo **di prova**;
- 3) **successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico** se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire la delibazione dei fatti dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

A tal fine, la segnalazione può contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove adeguatamente circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie. In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

6 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA – MODALITA' E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE E RENDICONTAZIONE PERIODICA

Sarra medical Group S.r.l. ha attivato un proprio canale interno per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

³ In quanto lavoratori autonomi, compresi quelli indicati nel capo I L.81/17 nonché titolari di rapporti di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e art 2 D.lgs. 81/15 che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate in uno dei seguenti modi:

- ✓ preferibilmente in forma scritta, attraverso la piattaforma crittografata con accesso dal sito della Società;
- ✓ o in forma scritta, all'indirizzo e-mail: **odv@sarramedicalgroup.it**;
- ✓ o in forma scritta, per posta ordinaria all'indirizzo della sede legale della Società usando la dicitura "all'attenzione dell'“*Gestore delle segnalazioni*”";
- ✓ o in forma orale, su richiesta della persona segnalante mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole e appositamente verbalizzato con apposizione di firma del segnalante.

Qualora si utilizzino canali e tecniche tradizionali (ad esempio e-mail o lettera all'indirizzo postale), è opportuno indicare gli strumenti previsti per garantire la riservatezza richiesta dalla normativa. Ad esempio, a tal fine ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "*riservata*" al Gestore della segnalazione (ad es. "*all'attenzione del Gestore delle Segnalazioni*"). La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.

Tutte le segnalazioni inviate per il tramite dei canali sopra descritti sono indirizzate, ricevute ed esaminate dall'**Organismo di Vigilanza**, già istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che, in virtù dei comprovati requisiti di autonomia e professionalità, assume la qualifica di "**Gestore**" delle Segnalazioni. Nell'ipotesi in cui la segnalazione riguardi l'OdV o comunque lo stesso si trovi in una qualsiasi situazione di conflitto d'interessi, si asterrà da ogni attività di gestione e la segnalazione potrà essere inviata all'ANAC tramite canale esterno.

La segnalazione potrà, altresì, essere inviata all'ANAC tramite canale esterno nei casi di prolungata assenza o inattività dell'OdV (ad es. mancato riscontro della segnalazione entro 7 giorni dal ricevimento) ovvero nel caso in cui sia lo stesso OdV a voler inoltrare una segnalazione.

Per consentire l'espletamento delle proprie attività istruttorie, il Gestore, ove necessario, può servirsi delle funzioni aziendali competenti c/o richiedere lo stanziamento di un *budget* autonomo nel rispetto delle procedure aziendali.

La segnalazione interna trasmessa ad un soggetto diverso da quello indicato deve essere trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento al soggetto competente dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il destinatario della segnalazione interna svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, interlocuzioni e/o integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute, anche verbalizzando le attività svolte e le risultanze delle verifiche effettuate;
- d) fornisce **riscontro alla segnalazione entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Si consiglia di utilizzare i canali indicati dalle presenti Linee Guida.

Nel caso di segnalazione anonima la Società, in conformità a quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*, potrebbe non essere in grado di dare seguito alla segnalazione tramite l'invio di un avviso di ricevimento della segnalazione e con eventuali successive interlocuzioni.

Fermo restando l'obbligo di informare tempestivamente il soggetto deputato all'eventuale esercizio del potere disciplinare per violazioni disciplinari accertate a seguito di segnalazione, l'OdV inserisce nella propria relazione periodica al Consiglio di Amministrazione una reportistica in merito alle segnalazioni pervenute e agli esiti delle relative attività istruttorie.

7 ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano utilmente riferire sui fatti segnalati, la raccolta di documentazione e/o di informazioni.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il gestore della segnalazione provvederà:

- a) a verbalizzare, sia pur in forma sintetica, le attività svolte e le risultanze delle verifiche effettuate;
- b) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente, qualora la segnalazione dia evidenza di fattispecie penalmente rilevanti, salvo che si abbia notizia di una denuncia e/o querela già validamente effettuata;
- c) a dare comunicazione, qualora non ne derivi un intralcio ad eventuali indagini giudiziarie, al soggetto competente ad applicare eventuali sanzioni disciplinari, a seconda della posizione rivestita dall'autore dei fatti segnalati, esprimendo le sue valutazioni in merito.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti infondata e nondimeno effettuata con dolo o colpa grave, l'OdV provvederà:

- ✓ a verbalizzare, sia pur in forma sintetica, le attività svolte e le risultanze delle verifiche effettuate;
- ✓ a darne comunicazione, ove risulti l'identità del segnalante, al soggetto competente ad applicare sanzioni disciplinari nei suoi confronti, a seconda della posizione rivestita dal segnalante, esprimendo le sue valutazioni in merito.

Nello stesso modo, fermo restando il diritto al risarcimento di eventuali danni per l'effetto subito dalla Società, l'OdV procede ove accerti la consapevole, ed eventualmente reiterata, violazione da parte del segnalante delle regole stabilite nel D.Lgs. 24/2023 s.m.i. e/o nelle presenti Linee Guida (ad es. consapevole abuso dei canali interni ovvero inoltro di segnalazione all'ANAC o divulgazione pubblica al di fuori dei casi consentiti).

8 SEGNALAZIONI ESTERNE DESTINATA AD ANAC

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

- a) non è stato attivato un canale di segnalazione interna o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- 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.

Si ricorda che il canale di segnalazione esterno può essere utilizzato per le segnalazioni che hanno ad oggetto le informazioni relative alle violazioni del diritto UE, elencate in precedenza, e per altre informazioni solo nel caso sussistono le ipotesi elencate nelle presenti Linee Guida.

i) Canale di segnalazione esterna

Per la segnalazione su canale esterno si rimanda all'art.7 D.lgs. 24/23 e a informazioni/atti/regolamenti/circolari nel tempo pubblicati sul sito ANAC.

A titolo esemplificativo l'ANAC ha attivato un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche attraverso strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Anche le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta (piattaforma informatica) oppure in forma orale (linee telefoniche o sistemi messaggistica vocale, anche incontri diretto). Segnalazioni esterne presentate ad un soggetto diverso di ANAC sono trasmesse a quest'ultima entro 7 giorni e dando avviso contestuale al segnalante.

ii) Attività svolte dall'ANAC

Per la segnalazione tramite canale esterno si rimanda all'art.8 D.lgs. 24/23 e comunque si consiglia di consultare il sito, nella sezione dedicata da ANAC o regolamento ANAC.

A titolo esemplificativo, si evidenzia che ANAC fornisce informazioni sull'uso del canale esterno e del canale interno nonché sulle misure di protezione che sono offerte al segnalante. Viene dato avviso entro sette giorni al segnalante salvo esplicita richiesta della persona segnalante o salvo il caso in cui l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

ANAC gestisce la segnalazione con le modalità indicate per il canale interno nonché comunica al segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti (autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea) o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa. In caso di invio ad altra competente autorità quest'ultima gestirà le segnalazioni con modalità simili a quelle descritte in precedenza garantendo anche in questo caso la riservatezza del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

iii) Informazioni pubblicate sul sito di ANAC

Per la segnalazione su canale esterno si rimanda all'art. 9 D.lgs. 24/23 e comunque si consiglia di consultare il sito sezione dedicata di ANAC o regolamento ANAC.

A titolo esemplificativo, si evidenzia che ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata una serie di informazioni utili aventi ad oggetto la disciplina del *Whistleblowing* (misure di protezione, i propri contatti, le istruzioni sull'uso del canale esterno e interno, le modalità con cui richiedere integrazioni, nonché i termini e le modalità di riscontro e l'elenco degli enti del terzo settore a cui potersi rivolgere).

9 MODALITA' DI CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLA SEGNALEZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e **comunque non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di *data retention* e minimizzazione del dato (e dei principi di cui agli artt. 5 par.1 lett e) del Regolamento (UE) 2016/679 cd. GDPR e 3, comma 1, lett. e), del D.lgs. n.51/2018).

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona del segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

10 DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Per divulgazione si intende rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di dissuasione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Si evidenzia che il soggetto segnalante che ha divulgato pubblicamente, beneficia delle misure di protezione se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste per tali segnalazioni e non è stato dato riscontro nei termini indicati in merito alle misure previste 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 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.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

Si ricorda che il segnalante che ha utilizzato la forma della divulgazione pubblica è protetto da tutte le garanzie delle Linee Guida se ricorrono le ipotesi sopra elencate.

11 DENUNCIA ALL' AUTORITA' GIURISDIZIONALE

Il D.Lgs. 24/2023 prevede la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

In linea con le indicazioni fornite da Anac nelle LLGG n. 4961 del 2021, si precisa che qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e dagli artt. 361 e 262 c.p. di denunciare all'Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

12 OBBLIGO DI RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE ED ALTRE INFORMAZIONI

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

È previsto come principio generale che le informazioni sulle violazioni non possono essere utilizzate o divulgate oltre quanto necessario se non per dare seguito alle stesse. L'obbligo di riservatezza prevede che in ordine all'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate e divulgate senza il suo consenso espresso a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Pertanto, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione, salvo incorrere nelle diverse responsabilità previste dall'ordinamento (come tempo per tempo vigente).

Si rappresenta che il segnalante è anche tutelato nell'ambito del procedimento penale in quanto la sua identità è coperta da segreto ai sensi dell'art. 329 c.p.p. (obbligo del segreto) e nell'ambito del procedimento innanzi alla Corte dei Conti, la cui identità non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata 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 e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare **solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante** alla rivelazione della propria identità. A tale scopo, nell'ultima ipotesi sopra descritta e nei casi in cui la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle altre informazioni della segnalazione è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, è **dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta** delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Inoltre, i soggetti destinatari della segnalazione interna ed esterna tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Fermo quando descritto in precedenza, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

13 MISURE DI PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE E DI ALTRI SOGGETTI

In questa sezione sono indicate le condizioni per la protezione del segnalante e, a tal fine, si evidenzia che la disciplina dettata dal Decreto valorizza la buona fede del segnalante al momento della segnalazione e che i motivi che hanno indotto a segnalare sono irrilevanti ai fini della protezione.

A) Condizione per la protezione della persona segnalante

Le misure di protezione, di seguito indicate, si applicano a tutti i soggetti che hanno la facoltà di presentare una segnalazione quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del Decreto (canale di segnalazione interno - canale segnalazione esterno – divulgazione pubblica).

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Il Decreto ammette dei casi in cui il Segnalante non ha diritto di tutela:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Nelle suddette ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Non è, peraltro, esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa per tutti quei comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Tali disposizioni si applicano anche **nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime**, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna (si veda punto 8 delle presenti Linee Guida e articolo 6 Decreto).

B) Divieto di ritorsione nei confronti del whistleblower (segnalante)

Nei confronti di chi effettui una segnalazione ai sensi delle presenti Linee Guida, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione medesima.

A tale scopo, si ribadisce, che tutti i soggetti richiamati nelle presenti Linee Guida non possono subire alcuna ritorsione.

Si evidenzia che la normativa ha previsto, nell'ambito dei procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque controversie stragiudiziali, aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissione vietate nei confronti di tutti i soggetti segnalanti (e altri soggetti richiamati nelle presenti Linee Guida) l'inversione dell'onere della prova (che determina una c.d. presunzione) in merito alla natura ritorsiva delle misure adottate ed al danno subito (salvo prova contraria nel solo caso di domanda risarcitoria), ciò significa che spetterà al soggetto che ha posto in essere le condotte o gli atti vietati dimostrare che gli stessi sono estranei alla segnalazione o alla divulgazione pubblica e che il danno subito è derivato dalla segnalazione.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Di seguito vengono indicate talune fattispecie che qualora siano riconducibili alla definizione sopra citata costituiscono 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.

E' inoltre vietato qualsiasi ostacolo o tentativo di ostacolare l'inoltro o la gestione di segnalazioni o qualunque violazione dei corrispondenti obblighi di riservatezza.

Il dipendente che ritiene di aver subito una misura discriminatoria o ritorsiva per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata può in qualsiasi momento darne immediata notizia circostanziata all'OdV.

C) Misure di sostegno per il segnalante

È istituito presso l'ANAC (pubblicato sul proprio sito) l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

Le misure di sostegno fornite dagli enti del terzo settore a cui può rivolgersi il segnalante consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione

dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

D) Protezione dalle ritorsioni

Le persone segnalanti (e quanti richiamati nelle presenti Linee Guida) possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone segnalanti (e altri soggetti richiamati nelle presenti Linee Guida) che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'art. 17, D.Lgs. 24/2023 e la dichiarazione di nullità degli atti per l'effetto adottati.

E) Limitazioni della Responsabilità

Sono state previste delle limitazioni di responsabilità per il segnalante nonché per l'ente nei casi che verranno indicati se al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e quando la segnalazione o divulgazione pubblica o la denuncia è stata effettuata nel rispetto delle condizioni per la protezione della persona segnalante (art 16 decreto). In tal caso sono altresì escluse ogni responsabilità di natura civile o amministrativa.

Di seguito si riportano i casi di limitazione della responsabilità:

1. non è punibile l'ente o il segnalante (e ogni altro destinatario elencato nelle presenti Linee Guida) che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata sussistendo le condizioni per la protezione della persona segnalante indicate nelle presenti Linee Guida;
2. quando ricorrono le ipotesi di cui al numero 1, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa;
3. salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse;
4. in ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

F) Estensione delle misure di protezione anche ad altri soggetti

Fermo quanto indicato in relazione all'inversione dell'onere della prova in merito alla natura ritorsiva delle misure adottate ed al danno subito per gli atti di ritorsione, le misure di protezione anzidette (capo II Decreto) si applicano anche:

- a) ai c.d. facilitatori, ossia una persona che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona del segnalante (di colui che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica) e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante (di colui che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica) che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona 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.

14 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di segnalazione viene svolto nel pieno rispetto della normativa privacy coerentemente con quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti del Segnalato e il diritto alla riservatezza dell'identità del Segnalante mettendo in atto misure le tecniche e organizzative previste nelle presenti Linee Guida adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali in conformità alla normativa vigente.

È fatto salvo che, l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa *privacy*), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di *Whistleblowing*, possono essere limitati per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante.

Le presenti Linee Guida costituiscono, altresì, parte integrante del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Qualsiasi violazione delle Linee Guida dovrà essere pertanto segnalata immediatamente all'Organismo di Vigilanza.

15 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Nell'ambito della Società, sono promosse iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del *Whistleblowing* e i contenuti delle presenti Linee Guida per il suo utilizzo.

In particolare, Sarra Medical Group S.r.l. assicura:

- idonea formazione con riguardo al soggetto preposto alla gestione dei canali interni di segnalazione, in quanto individuato nell'OdV già istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (come nel tempo composto);
- idonea comunicazione a tutti i destinatari del Decreto *Whistleblowing* con riguardo ai canali, alle procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché ai canali, alle procedure e ai presupposti per effettuare segnalazione esterne.

Le presenti Linee Guida sono adeguatamente diffuse al personale aziendale e pubblicate sul sito, come nel tempo vigenti.

Roma, ... 17.07.2026

per approvazione
Amministratore Delegato
