



POLIEDRA SANITÀ S.R.L.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PER LA SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

EX D. LGS. 24/2023

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 10/07/2026

REV.	APPROVAZIONE	EMISSIONE	FIRMA
00	10/07/2026	10/07/2026	
01			
02			
03			

INDICE

INTRODUZIONE	3
1. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	4
3. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	5
4. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	5
5. I CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI	7
6. LE TUTELE PER IL WHISTLEBLOWER	8
7. IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO	11

INTRODUZIONE

Per whistleblowing si intende qualsiasi segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia avente ad oggetto violazioni, o fondati sospetti di violazioni, riguardanti normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Devono formare oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia la commissione o la tentata commissione di condotte illecite sul piano civile, penale, amministrativo o contabile ovvero violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento di mansioni lavorative (sono compresi i dipendenti, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i tirocinanti) o nell'esercizio di funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto). Le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e le denunce possono essere effettuate anche dai soci.

La segnalazione non può riguardare lamentele o rimozioni di carattere personale del segnalante che non deve, infatti, utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Allo scopo di incoraggiare la trasmissione di segnalazioni, la Società si impegna a mantenere riservata l'identità del segnalante e consente la possibilità che le segnalazioni vengano effettuate in forma anonima.

Sono vietate ritorsioni e discriminazioni di qualsiasi genere nei confronti del segnalante, divulgatore o denunciante, del soggetto che ha facilitato la segnalazione / divulgazione / denuncia e delle persone aventi un legame qualificato con il segnalante / divulgatore / denunciante, che la Società si impegna a tutelare anche irrogando provvedimenti disciplinari o di carattere contrattuale nei confronti di chiunque violi tale divieto.

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche, denunce che riguardano:

- violazioni del diritto nazionale;
- illeciti civili;
- illeciti amministrativi;
- illeciti penali;
- illeciti contabili;
- irregolarità (quali indici sintomatici tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni contemplate dal D. Lgs. 24/2023);
- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Sono compresi anche i fondati sospetti aventi ad oggetto le violazioni di cui sopra nonché violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Sono escluse dall'applicazione della normativa in esame:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- le segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

4

I Destinatari della presente procedura sono:

- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa a favore della Società;
- i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività a favore della Società;
- i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività a favore della Società;
- gli azionisti o soci (persone fisiche);
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

2. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

La gestione delle segnalazioni interne è attribuita al Gestore delle segnalazioni whistleblowing, identificato nell'Ufficio Legale di Poliedra Sanità. Qualora debbano essere trasmesse segnalazioni

riguardanti l'operato del gestore delle segnalazioni, queste potranno essere indirizzate direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Qualunque segnalazione ricevuta da altre funzioni aziendali deve essere trasmessa senza ritardo al Gestore delle segnalazioni whistleblowing, vigendo il divieto di trattenere copia della segnalazione medesima.

3. MODALITÀ DI SEGNALEZIONE

I Destinatari della presente procedura possono inviare le segnalazioni, anche in forma anonima, per il tramite di:

- comunicazione cartacea da trasmettere a mezzo posta raccomandata a Poliedra Sanità S.r.l., presso la sede di Pinerolo, Stradale San Secondo n. 96, indicando espressamente quale destinatario "Ufficio Legale" e sulla busta la dicitura "segnalazione whistleblowing";
- comunicazione e-mail all'indirizzo segnalazione@poliedrasanita.it;
- comunicazione anonima tramite la piattaforma presente sul sito internet www.poliedrasanita.it/whistleblowing;
- comunicazione orale mediante messaggio sulla segreteria telefonica del numero +39 0645200195.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la deliberazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. Nel caso in cui il segnalante volesse mantenere l'anonimato, dovrà avere cura di trasmettere una segnalazione particolarmente circostanziata in ragione dell'impossibilità per il Gestore delle segnalazioni whistleblowing di richiedere un'integrazione di dati e/o documenti ai fini dello svolgimento dell'istruttoria.

5

In particolare, la segnalazione dovrà contenere:

- le generalità del segnalante, con indicazione della posizione o funzione ricoperta all'interno della Società (fatta eccezione per le segnalazioni anonime);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità e gli altri elementi che consentano l'identificazione del responsabile;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti a sostegno della segnalazione;
- ogni altra informazione ritenuta utile;
- la specificazione dell'impegno a riferire i fatti secondo verità;
- l'indicazione di eventuali situazioni di conflitto di interessi rispetto al segnalato.

Le segnalazioni anonime sono trattate alla stregua delle segnalazioni ordinarie nel caso in cui siano sufficientemente circostanziate e consentano lo svolgimento di un'istruttoria.

4. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Alla ricezione della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni whistleblowing è tenuto ad annotarne gli estremi su un apposito registro e ad archiviare tutta la documentazione raccolta sino alla chiusura della procedura.

Tutte le segnalazioni sono oggetto di un accertamento preliminare, volto a verificare:

- se la segnalazione abbia ad oggetto un comportamento concernente l'attività della Società o di soggetti terzi ovvero rappresenti una semplice lamentela personale;
- la gravità del rischio segnalato;
- se l'oggetto della segnalazione sia già stato sottoposto all'attenzione della Società o dell'Autorità giudiziaria;
- se la segnalazione contenga sufficienti elementi per poter procedere ad accertamenti ovvero se, per la sua genericità ed in ragione dell'anonimato del segnalante, debba essere immediatamente archiviata.

Entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni whistleblowing rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento.

Nel caso in cui la segnalazione sia generica ma il segnalante sia identificato, il Gestore delle segnalazioni whistleblowing provvederà a richiedere la trasmissione di ulteriori elementi al fine di poter compiere gli accertamenti necessari ovvero a convocare personalmente il segnalante.

Nel caso in cui il Gestore delle segnalazioni whistleblowing ritenga che la segnalazione sia meritevole di approfondimenti, avvierà un'indagine volta ad appurare la fondatezza dei fatti segnalati, e interlocuzioni con la persona segnalante (ove non si tratti di segnalazione anonima).

6

Al Gestore delle segnalazioni whistleblowing vengono attribuiti i poteri di:

- ricorrere alla collaborazione di altre funzioni aziendali e svolgere attività di *audit*, acquisendo informazioni e documenti;
- avvalersi, se ritenuto necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- concludere l'istruttoria in qualsiasi momento, qualora emergesse l'infondatezza della segnalazione;
- convocare e procedere all'audizione del segnalato;
- proporre al Responsabile della funzione interessata azioni correttive per impedire il verificarsi di fatti analoghi a quello segnalato.

L'attività di accertamento viene svolta avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione.

Laddove, invece, si riscontri la fondatezza della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni whistleblowing relazionerà il Consiglio di Amministrazione e, eventualmente, enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Per quanto concerne l'irrogazione delle sanzioni, si rimanda al procedimento sanzionatorio illustrato nel paragrafo 7.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità di ciascuna segnalazione, il Gestore delle segnalazioni whistleblowing assicura la verbalizzazione e l'archiviazione di tutte le fasi della presente procedura per un periodo non superiore a cinque anni dal suo completamento.

Al termine dell'indagine, viene fornita al segnalante una comunicazione concernente le azioni intraprese per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Entro il termine di tre mesi dalla ricezione della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni whistleblowing dovrà fornire al segnalante un riscontro con il quale comunica l'archiviazione, l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze, i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata ovvero il rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Il predetto riscontro può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Il Gestore delle segnalazioni whistleblowing tutela, inoltre, l'identità della persona segnalata sino alla conclusione del procedimento di accertamento della segnalazione.

Nel corso della gestione della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni whistleblowing rispetta i principi per il trattamento dei dati personali e, nello specifico:

- tratta i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati;
- raccoglie i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati;
- garantisce che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati. A tal riguardo, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- assicura che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati;
- conserva i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- effettua il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali;
- definisce un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali
- garantisce il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione.

5. I CANALI DI SEGNALEZIONE ESTERNI

Il D. Lgs. 24/2023 indica come preferibile l'utilizzo del canale interno per le segnalazioni. Tuttavia, è possibile inoltrare la segnalazione ad ANAC nei seguenti casi:

- il canale interno obbligatorio non è attivo ovvero è attivo ma non è conforme a quanto previsto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- il segnalante ha già fatto la segnalazione interna, ma questa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna ad essa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la segnalazione interna potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il modulo per la segnalazione di condotte illecite predisposto da ANAC ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023 è rinvenibile alla seguente pagina web: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

È inoltre possibile procedere alla divulgazione pubblica (tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) nei casi in cui:

- ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

8

Il D. Lgs. 24/2023 riconosce infine ai soggetti tutelati la possibilità di rivolgersi all' Autorità giudiziaria per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni, ciò non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

6. LE TUTELE PER IL WHISTLEBLOWER

Il D. Lgs. 24/2023 offre tutele a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni.

Sono parimenti tutelati:

- il facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà (in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi) del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- gli enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico. 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.

Al segnalante ed agli altri soggetti tutelati saranno garantiti:

- la riservatezza dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità;
- il divieto di atti di ritorsione o di discriminazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata;
- la limitazione della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni: si è scriminati rispetto ai reati di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.), rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.), violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.), violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali, rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Sono, inoltre, vietate rinunce e transazioni, non sottoscritte in sede protetta, dei diritti e dei mezzi di tutela previsti dal D. Lgs. 24/2023. Per sede protetta si intendono gli accordi conclusi in sede giudiziale (art. 185 c.p.c); dinanzi alla commissione di conciliazione istituita presso la direzione territoriale del lavoro (art. 410 c.p.c); innanzi alle sedi di certificazione (art. 31, co. 13, L. 183/2010); innanzi alla commissione di conciliazione istituita in sede sindacale (art. 412-ter c.p.c.); presso i collegi di conciliazione ed arbitrato irrituale (art. 412-quater c.p.c.).

Sarà consentito rivelare l'identità del segnalante in caso di consenso espresso dello stesso tramite comunicazione scritta, nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare e nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La ritorsione può manifestarsi attraverso atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Vi rientrano:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

10

La tutela è assicurata nel caso in cui il soggetto abbia segnalato, denunciato o effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto. È inoltre necessario dimostrare un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione qualora sia stato accertato con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. In tali casi, al soggetto segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare o contrattuale, in conformità alle disposizioni paragrafo 7.

Le ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

Compete all'Autorità giudiziaria adottare 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 del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

L'atto o il provvedimento ritorsivo può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte dell'ente indipendentemente dagli accertamenti di ANAC.

7. IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO

Il procedimento disciplinare è gestito dall'Organo Amministrativo, con l'eventuale ausilio di consulenti esterni; il procedimento può essere avviato su impulso del Gestore delle segnalazioni whistleblowing a seguito delle segnalazioni ricevute.

Il sistema disciplinare trova applicazione per qualsiasi delle violazioni indicate di seguito, a prescindere dall'eventuale pendenza di un procedimento penale/civile/amministrativo/tributario, ed in caso di segnalazioni effettuate in malafede.

Il sistema disciplinare della Società si ispira al principio di tipicità; integrano illecito disciplinare, suscettibile di sanzione:

- violazioni del diritto nazionale;
- illeciti civili;
- illeciti amministrativi;
- illeciti penali;
- illeciti contabili;
- irregolarità (quali indici sintomatici tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni contemplate dal D. Lgs. 24/2023);
- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Le sanzioni disciplinari sono diversificate a seconda dell'autore della violazione (apicale, esterno), in virtù del diverso rapporto intercorrente con la Società; il tipo e l'entità delle sanzioni sono progressivamente graduati, e sono proporzionati:

- alla gravità dell'infrazione, che verrà valutata sulla base: (a) della condotta complessiva dell'autore; (b) degli effetti pregiudizievoli cagionati alla Società e/o al personale, sia in termini di pregiudizi economicamente valutabili sia in termini di esposizione al rischio di sanzione ai sensi del Decreto; (c) delle mansioni e delle funzioni concretamente svolte dall'autore e, dunque, del grado di responsabilità e di autonomia affidatogli;
- al grado di intenzionalità della condotta, intesa come volontarietà oppure come negligenza, imprudenza, imperizia;

- all'eventuale recidiva e, dunque, dovrà essere valorizzata: (a) alla pendenza di ulteriori procedimenti disciplinari pendenti nei confronti del medesimo soggetto; (b) alla irrogazione di una sanzione disciplinare per la violazione del Modello nei confronti del medesimo soggetto nell'arco del biennio precedente.

In ogni caso, nella fase di determinazione della sanzione disciplinare applicabile in concreto dovrà essere richiesto il parere non vincolante del Gestore delle segnalazioni whistleblowing, del responsabile della Direzione cui appartiene l'autore della violazione e dell'eventuale superiore gerarchico; inoltre, devono essere prese in considerazione tutte le circostanze del caso concreto, garantendo sempre il rispetto della normativa vigente.

La Società, inoltre, può sempre agire per il risarcimento dei danni subiti in virtù della condotta sanzionata.

In caso di violazioni realizzate da un Consigliere di Amministrazione, il Gestore delle segnalazioni whistleblowing ne informa tempestivamente per iscritto il Consiglio di Amministrazione affinché convochi l'Assemblea dei Soci che valuterà, sulla base delle circostanze concrete e sentito il Gestore delle segnalazioni whistleblowing, le misure più idonee da adottare (ivi compresa la revoca).

Nei confronti dei dirigenti che abbiano commesso una violazione o che ne abbiano consentito la realizzazione da parte dei loro sottoposti, la Società dovrà valutare con rigore la persistenza o meno del vincolo fiduciario, quale elemento connaturato alla funzione dirigenziale.

Le violazioni commesse ad opera dei lavoratori dipendenti costituiscono, ai sensi del CCNL, illecito disciplinare e sono sottoposte a sanzione, in conformità allo Statuto dei Lavoratori ed alla normativa applicabile. Sono applicabili i seguenti provvedimenti, graduati in ragione della differente gravità dell'infrazione:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento per mancanze con preavviso;
- licenziamento per mancanze senza preavviso.

Ogni atto relativo al procedimento dovrà essere comunicato al Gestore delle segnalazioni whistleblowing per le valutazioni di sua competenza.

Il procedimento disciplinare è gestito in parziale regime di outsourcing dallo studio legale giuslavorista incaricato, sotto la supervisione dell'organo amministrativo di Poliedra Sanità.

Il Presidente del C.d.A. procede alla contestazione specifica e per iscritto dell'illecito disciplinare; la successiva fase istruttoria è condotta dallo studio legale, con il supporto di Poliedra Sanità ed eventualmente l'assistenza di consulenti esterni. A seguito della contestazione, deve essere garantito un termine adeguato alla preparazione della propria difesa. L'istruttoria deve concludersi nei termini di legge, salvo il caso in cui, per la complessità degli accertamenti richiesti, sia necessario un termine più ampio, non superiore comunque a tre mesi. Tale fase deve prevedere l'audizione dell'interessato e del superiore gerarchico. Qualora l'illecito disciplinare risulti accertato, il Presidente del C.d.A. provvede all'irrogazione della sanzione disciplinare con provvedimento motivato, sentito il parere

dell'Ufficio Legale, e dell'eventuale superiore gerarchico dell'autore dell'illecito. Diversamente, il procedimento è chiuso con provvedimento motivato di archiviazione.

Il procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti deve rispettare procedure, le disposizioni e le garanzie contemplate dallo Statuto dei Lavoratori (cfr. art. 7) e, quanto ai lavoratori non qualificati quali dirigenti, anche dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

In particolare:

- nessun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore può essere adottato senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza aver ascoltato quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, è necessaria la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- al lavoratore deve essere attribuito un termine congruo per presentare le proprie controdeduzioni a propria difesa;
- il provvedimento disciplinare dovrà essere adottato e comunicato al lavoratore entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato a quest'ultimo per presentare le sue controdeduzioni. A fronte di difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni, tale termine può essere prorogato di 30 giorni;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore può essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento dell'irrogazione del provvedimento disciplinare, fermo restando il diritto alla retribuzione per tale periodo;
- l'eventuale inflizione del provvedimento disciplinare deve essere motivata e comunicata per iscritto al lavoratore con lettera raccomandata;
- i provvedimenti disciplinari possono essere impugnati dal lavoratore secondo la normativa (anche pattizia) vigente.

Con riferimento alle violazioni commesse da soggetti terzi, i rapporti contrattuali in essere con la Società (di consulenza, collaborazione di qualsiasi natura anche solo occasionale, intermediazione, fornitura, appalto, leasing, locazione, ecc.) prevedono che la commissione di violazioni possa comportare la risoluzione – ai sensi dell'art. 1456 c.c. – del relativo contratto e l'applicazione di eventuali penali. In tal caso, resta salva la possibilità per la Società di agire per il risarcimento dei danni subiti in conseguenza dell'infrazione.