



Procedura per la segnalazione di illeciti “whistleblowing”

ai sensi del D.lgs. n. 24/23

**MEDICOOP ROMAGNA
SOCIETA' COOPERATIVA**

SOMMARIO

1. Scopo della procedura e contesto normativo di riferimento.....	3
2. Definizioni.....	3
3. Destinatari	4
4. Segnalazioni	4
4.1 Scopo e oggetto della segnalazione	4
4.2 Contenuto della segnalazione	5
4.3 Canali di segnalazione interni e loro funzionamento	6
4.4 Gestione dei canali e attività conseguenti.....	6
4.5 Archiviazione della documentazione relativa alle segnalazioni interne	8
5. Riservatezza dell'identità del segnalante	8
6. Misure di protezione e divieto di ritorsione.....	9
7. Trattamento dei dati personali.....	10
8. Diffusione e aggiornamento.....	10

Stato di revisione	Descrizione modifica
Rev. 00 del 31/03/2025	Prima emissione

1. Scopo della procedura e contesto normativo di riferimento

La presente procedura si applica a **Medicoop Romagna Società Cooperativa** (di seguito “*Medicoop*” o la “*Cooperativa*”) e ha lo scopo di implementare e disciplinare il procedimento attraverso cui è possibile effettuare segnalazioni di comportamenti illeciti che si dovessero verificare nel contesto lavorativo della Cooperativa. La procedura recepisce quanto previsto dal Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “**Decreto whistleblowing**” o solo “Decreto”) di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, e che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato.

Inoltre, il D.lgs. n. 24/23 disciplina le comunicazioni ad ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) delle ritorsioni che i soggetti ritengono di aver subito a causa della segnalazione, individuando altresì l’ANAC come ente deputato a irrogare sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni previste dall’art. 21 del D.lgs. n. 24/23.

Pertanto, in conformità alla succitata normativa, e alla Linee Guida pubblicate da ANAC, Medicoop ha adottato canali di segnalazione interni idonei a garantire la ricezione, l’analisi e il trattamento delle segnalazioni, nonché la riservatezza della persona segnalante, per la quale è altresì garantita la protezione da ritorsioni e/o trattamenti discriminatori e penalizzanti.

2. Definizioni

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente.

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i 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 del D. lgs. n. 24/2023, articolo 3, commi 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui al D. lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 3 o 4, 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.

Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

Segnalazione whistleblowing, o segnalazione: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata da un segnalante ai sensi D. lgs. n. 24/2023 e in conformità a quanto definito nella presente procedura.

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

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

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, 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.

Funzione whistleblowing: funzione a cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interni, individuata dall'organo amministrativo.

3. Destinatari

I destinatari della presente procedura sono le persone che possono effettuare segnalazioni sulle violazioni di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, e in particolare:

- dipendenti a qualsiasi titolo, lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa nel contesto della Cooperativa, anche presso soggetti terzi;
- lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Cooperativa;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso o per conto della Cooperativa;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività lavorativa nel contesto della Cooperativa;
- eventuali azionisti e persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La presente Procedura non si applica alle segnalazioni effettuate da soggetti diversi da quelli di cui sopra, inclusi i rappresentanti di Organizzazioni sindacali che operino in tale veste, per i quali trovano applicazione le disposizioni di cui alla legge 300/1970.

4. Segnalazioni

Le segnalazioni possono essere trasmesse - ricorrendone i presupposti – alla Funzione whistleblowing, attraverso i canali di segnalazione descritti nella presente procedura.

4.1 Scopo e oggetto della segnalazione

Le segnalazioni possono avere ad oggetto violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali riconducibili a:

- 1) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;
- 2) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- 3) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- 4) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

In conformità con quanto disposto dalla normativa applicabile, si specifica che la presente procedura NON SI APPLICA alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della Cooperativa.

4.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, e fornire tutte le informazioni e gli elementi utili allo svolgimento delle dovute verifiche in merito alla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. In particolare, la segnalazione **deve contenere almeno**:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È inoltre utile allegare documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati nella segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Inoltre, è opportuno indicare nella segnalazione:

- se i fatti oggetto di segnalazione sono stati appresi in prima persona o se sono stati riferiti al segnalante da terzi;
- se i fatti oggetto di segnalazione sono stati portati a conoscenza anche di altre funzioni aziendali;
- se i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad ufficiali di polizia giudiziaria.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "voci di corridoio").

Si evidenzia che anche le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, presentate in conformità alla presente procedura, adeguatamente circostanziate e corredate da elementi sufficienti a permettere un'adequata attività di indagine (es. con indicazione di

nominativi o qualifiche, menzioni di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari), possono essere prese in carico come segnalazioni whistleblowing, e di conseguenza gestite come tali.

4.3 Canali di segnalazione interni e loro funzionamento

Medicoop mette a disposizione dei destinatari canali alternativi per l'invio delle segnalazioni, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione delle segnalazioni è affidata alla Funzione whistleblowing, autonoma e indipendente, e costituita da personale specificamente formato a tale scopo.

Eventuali segnalazioni whistleblowing ricevute erroneamente da soggetti diversi dalla Funzione whistleblowing, devono essere trasmesse a quest'ultima tempestivamente e, comunque, entro 7 giorni dal ricevimento, dandone contestuale notizia della trasmissione al segnalante, con particolare riferimento ai casi in cui il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione. Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, e detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione può essere considerata quale segnalazione ordinaria, e quindi non ricadente nell'ambito di applicazione del Decreto. Per tale motivo, è opportuno che il segnalante specifichi nella segnalazione che vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di ritorsioni.

La segnalazione può essere presentata secondo le seguenti modalità:

- **Piattaforma Globaleaks**, in gestione autonoma della Funzione whistleblowing, accessibile dal sito internet della Cooperativa, in forma scritta o orale mediante registrazione vocale. Alle informazioni oggetto della segnalazione e, comunque, ai dati del segnalante, avranno accesso solo gli incaricati della Funzione whistleblowing. All'esito della segnalazione verrà rilasciato al segnalante un codice identificativo, non recuperabile, che dovrà essere conservato dallo stesso per poter consultare lo stato di elaborazione della segnalazione.
- Lettera a mezzo del servizio postale, da spedire all'indirizzo: **CONFORME S.r.l., via Alfredo Calzoni, 1/3, 40128 Bologna (BO)**. In tal caso, per garantire la riservatezza anche nella successiva fase di archiviazione, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante, 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, ALL'ATTENZIONE DELLA FUNZIONE WHISTLEBLOWING DI MEDICOOP"**.
- Mediante richiesta di incontro con la Funzione whistleblowing, da inoltrare attraverso la piattaforma di cui sopra. L'incontro verrà fissato dalla Funzione whistleblowing entro 30 giorni dalla richiesta inoltrata dal segnalante, con le modalità previste dalla normativa applicabile.

4.4 Gestione dei canali e attività conseguenti

Al fine di assicurare un'efficace e tempestiva gestione della segnalazione, la Funzione whistleblowing svolge le seguenti attività:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al segnalante.

Più nello specifico, acquisita la segnalazione mediante uno dei summenzionati canali, la Funzione whistleblowing effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata per i seguenti motivi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, ovvero riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore, come dettagliato in precedenza;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'effettuazione della segnalazione, con particolare riferimento alle persone che possono presentare segnalazioni, come dettagliato in precedenza;
- c) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della comunicazione;
- e) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione (vedi paragrafo 4.2);

Resta inteso che, la Funzione whistleblowing, ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, o qualora le informazioni fornite in un primo momento dal segnalante non siano ritenute sufficienti per le attività di indagine, potrà richiedere al segnalante, attraverso le modalità e i recapiti eventualmente indicati da quest'ultimo, elementi integrativi. Il segnalante deve fornire un riscontro alla richiesta entro 30 giorni; decorso tale termine, la segnalazione sarà archiviata per impossibilità di procedere. Nel caso in cui, a seguito delle attività svolte, la segnalazione sia ritenuta inammissibile o, comunque, manifestamente infondata, la Funzione whistleblowing procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante.

Se invece la segnalazione è valutata come ammissibile, la Funzione whistleblowing avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. A tal fine, la Funzione whistleblowing potrà svolgere ogni attività ritenuta necessaria o opportuna, ivi compresa la richiesta di integrazioni al segnalante, o anche l'audizione del segnalante, della persona coinvolta nella presunta violazione e di eventuali altri soggetti che possano riferire circostanze utili ai fini delle indagini, nonché la richiesta di supporto al personale dell'organizzazione o di consulenti esterni, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali contenuti nella segnalazione.

All'esito della verifica, e comunque entro 3 mesi dalla data in cui è stato inviato al segnalante l'avviso di ricevimento, o in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, la Funzione whistleblowing fornisce riscontro al segnalante.

Inoltre, qualora la segnalazione risulti fondata, in relazione ai profili di illiceità riscontrati e ai contenuti della segnalazione, la Funzione whistleblowing si rivolgerà alla Direzione societaria, anche per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare, o a enti/istituzioni esterne (es. Autorità giudiziaria, Corte dei conti, ANAC).

Nei suddetti casi, la Funzione whistleblowing comunica **esclusivamente i contenuti della segnalazione**, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata. A tal fine si ricorda che, la violazione degli obblighi di riservatezza, come anche la violazione delle tutele previste nei confronti del segnalante, dei facilitatori e/o di altri soggetti coinvolti, è motivo di immediata applicazione del Sistema sanzionatorio adottato dalla Cooperativa, nonché eventuali ulteriori provvedimenti a norma di legge.

4.5 Archiviazione della documentazione relativa alle segnalazioni interne

La responsabilità della gestione dell'archivio delle segnalazioni e della relativa documentazione è a cura della Funzione whistleblowing. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre i 5 anni, a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Le segnalazioni ricevute oralmente nel corso dell'incontro con il segnalante sono verbalizzate, verificate e sottoscritte dal segnalante e sono sottoposte al medesimo termine di conservazione.

5. Riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, art. 29 e 32 e del D.lgs. n. 196/2003, art. 2-quaterdecies.

Nel caso in cui la segnalazione comporti l'instaurazione di un procedimento penale, l'identità del segnalante è tutelata nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p., che impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

Qualora si tratti, invece, di un procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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. Nella suddetta ipotesi è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

È altresì tutelata la riservatezza della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

La riservatezza è garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale, anche quando dovessero pervenire a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse devono essere trasmesse nei termini dei 7 giorni.

Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongano l'obbligo di comunicare, a specifiche Autorità procedenti, l'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, così come il contenuto della segnalazione o la relativa documentazione.

6. Misure di protezione e divieto di ritorsione

Medicoop garantisce al segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso in cui:

- al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo previsto dalla normativa applicabile;
- la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Decreto whistleblowing e dalla presente procedura.

I motivi che inducono la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione. In particolare, è vietata qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante. Di seguito sono riportate le fattispecie esemplificative di ritorsioni, come indicate all'art. 17 del D. lgs. 24/2023:

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

Salvo adire le vie legali (nell'ipotesi in cui il segnalante si renda civilmente o penalmente responsabile in relazione a quanto dichiarato), la Cooperativa provvederà ad adottare le azioni ritenute più opportune contro chiunque dovesse porre in essere, o minacciare di porre in essere, atti di ritorsione contro lo stesso segnalante. Inoltre, il segnalante che ritiene di aver subito, in ragione della segnalazione effettuata, condotte ritorsive, può darne comunicazione all'ANAC. Il sito internet dell'Autorità Nazionale Anticorruzione è accessibile al seguente indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/>.

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti diversi da ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione. È importante che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Oltre al segnalante, le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023, ivi compreso il divieto di ritorsione, si applicano:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Quanto previsto dal presente paragrafo si applica anche nei casi di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

Si evidenzia che, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione a calunnia o comunque per i medesimi reati connessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste dal Decreto whistleblowing non sono garantite, e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

7. Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 GDPR, D.lgs. n. 196/2003, D.lgs. n. 51/2018). Per ulteriori informazioni relative al trattamento e alla protezione dei dati personali si rinvia alla specifica informativa pubblicata insieme alla presente procedura in apposita sezione del sito della Cooperativa.

8. Diffusione e aggiornamento

La presente procedura è pubblicata nella sezione dedicata del sito internet di Medicoop e affissa nelle bacheche della sede, ed è soggetta a revisione e aggiornamento periodico, nonché approvazione mediante deliberazione dell'organo amministrativo della Cooperativa.