

## WHISTLEBLOWING POLICY

### Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Approvazione
00		Prima emissione	Consiglio di Amministrazione

---

### INDICE

---

1.0	<b>OBIETTIVO</b>
2.0	<b>AMBITO DI APPLICAZIONE</b>
3.0	<b>I SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI</b>
4.0	<b>IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI</b>
5.0	<b>DESTINATARI E MODALITA' DI INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI</b>
6.0	<b>LE MODALITA' DI ACCERTAMENTO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b>
7.0	<b>SALVAGUARDIA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE</b>
8.0	<b>TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI</b>
9.0	<b>RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE</b>
10.0	<b>DIRITTI DEL SEGNALATO</b>
11.0	<b>AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA E REPORTING PERIODICO</b>
12.0	<b>DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA E FORMAZIONE</b>

### 1.0 OBIETTIVO

La presente procedura ha la finalità di disciplinare il processo di segnalazione delle violazioni nel rispetto delle prescrizioni contenute nella Legge n. 179 del 2017, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.

La procedura, in particolare, regola tutte le fasi del processo in oggetto: dall’effettuazione della segnalazione alla ricezione della stessa da parte dei destinatari, all’analisi e al trattamento della segnalazione, garantendo la riservatezza del segnalante e la sua incolumità da possibili azioni ritorsive e/o discriminatorie conseguenti alla segnalazione medesima.

## 2.0 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si propone di fornire tutte le indicazioni necessarie per consentire ai soggetti interessati di segnalare – anche in forma anonima – comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, fatti integranti uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01, nonché qualsiasi altra condotta non conforme alle leggi e alle procedure aziendali in vigore.

La procedura in oggetto non modifica i flussi informativi periodici all’Organismo di Vigilanza, così come prescritti nel Modello Organizzativo adottato dall’azienda.

Nello specifico, la procedura:

- fornisce indicazioni su **chi** possa effettuare le segnalazioni (par. 3);
- indica **cosa** possa essere oggetto di segnalazione (par. 4);
- identifica i **soggetti destinatari** delle segnalazioni e prevede le **modalità** di inoltro della segnalazione (par. 5);
- stabilisce le **modalità di gestione ed accertamento** della segnalazione (par. 6);
- definisce le **misure poste a tutela del segnalante**, nel rispetto della normativa in vigore (par. 7 e par. 8).

## 3.0 I SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono:

- i componenti degli Organi Sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.);
- il personale dipendente e i collaboratori, a diverso titolo, della Società;
- i soggetti esterni alla Società (come, ad esempio, i Fornitori, i Clienti e/o i *Business Partner*, gli *Stakeholders*).

## 4.0 IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

I soggetti identificati al par. 3 possono segnalare:

- A. le violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e/o nel Codice Etico adottati da Biomedical Service S.r.l.;
- B. i fatti e/o i comportamenti che integrano o che, potenzialmente, possono integrare uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, così come individuati nel Modello Organizzativo adottato da Biomedical Service S.r.l.;
- C. altre condotte non conformi alle leggi e/o alle procedure aziendali in vigore riferibili alla Società che possono

comunque cagionare alla stessa un pregiudizio economico e/o reputazionale.

**Non sono ammesse segnalazioni di contenuto diverso da quanto su indicato.**

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, essere **fondate e, quindi, basate su elementi precisi e concordanti**. A tal fine, si prevede che il segnalante possa:

- descrivere con precisione il fatto oggetto di segnalazione;
- indicare la/e persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili a sostegno della segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

## 5.0 DESTINATARI E MODALITA' DI INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni di cui al par. 4 sono ricevute, a seconda dell'oggetto, dal Consiglio di Amministrazione (segnalazioni di cui alle lett. A, B e C par. 4), dal Responsabile delle Risorse Umane (segnalazioni di cui alla lett. C par. 4) e dall'Organismo di Vigilanza (segnalazioni di cui alle lett. A e B par. 4).

I destinatari della segnalazione gestiscono la stessa nel rispetto dei principi di riservatezza indicati nei successivi paragrafi 7 e 8 e ne verificano la fondatezza secondo le modalità riportate nel paragrafo che segue.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta utilizzando uno dei seguenti canali alternativi:

- all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo [odv231@biomedical.it](mailto:odv231@biomedical.it)
- a mezzo posta all'indirizzo della sede legale dell'azienda in Scorzé (VE) Via Drizzagno n. 11, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza o del Responsabile delle Risorse Umane e del Consiglio di Amministrazione;
- attraverso la piattaforma informatica *whistleblowing*, accessibile attraverso il sito web della società [www.biomedical.it](http://www.biomedical.it).

Si precisa, inoltre, che nel rispetto delle prescrizioni contenute nella richiamata Legge n. 179 del 2017:

- **tutti i canali di segnalazione sopra indicati tutelano la riservatezza del segnalante**, garantendo a colui che intende palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione e di andare esente da atti ritorsivi e/o discriminatori, così come meglio previsto nei successivi paragrafi 8 e 9;
- la piattaforma informatica *whistleblowing* consente al segnalante di effettuare delle segnalazioni **anche in forma anonima**, cioè senza che il segnalante debba rivelare la propria identità e senza che il destinatario la

possa scoprire. La pagina internet di accesso alla piattaforma contiene alcune ulteriori indicazioni pratiche sul corretto utilizzo e sul funzionamento della piattaforma stessa;

- anche **le segnalazioni condotte con canali diversi dalla piattaforma informatica potranno essere realizzate in forma anonima**, purché sufficientemente circostanziate e tali da consentire gli accertamenti del caso.

## 6.0 LE MODALITA' DI ACCERTAMENTO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

I destinatari ricevono le segnalazioni, le esaminano e adottano tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare la fondatezza (o meno) delle stesse.

Le segnalazioni vengono registrate in un *registro delle segnalazioni*, su supporto informatico, accessibile esclusivamente ai destinatari.

In caso di segnalazioni effettuate con la piattaforma informatica, il sistema genera automaticamente un codice numerico associato a ciascuna segnalazione (“ticket”). Il segnalante che abbia scelto di utilizzare la piattaforma informatica può in ogni momento, mediante l’utilizzo del proprio “ticket”, verificare attraverso la piattaforma medesima gli aggiornamenti sullo stato della segnalazione e/o integrarla con eventuali informazioni aggiuntive, anche scambiando dei messaggi con i destinatari (anche in modalità anonima nel caso di utilizzo della piattaforma informatica in modalità anonima).

Il segnalante che inizialmente avesse utilizzato la piattaforma informatica scegliendo di rimanere anonimo può, nel corso delle fasi successive, manifestare la propria identità – ove nel frattempo abbia cambiato idea – rivelandola al destinatario nella *chat* messaggi.

I destinatari della segnalazione esaminano i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritengano necessario e/o opportuno ai fini dell’accertamento della fondatezza della segnalazione, possono:

- nel caso di segnalazione inoltrata attraverso la piattaforma informatica *whistleblowing*, richiedere eventuali informazioni aggiuntive al segnalante attraverso la *chat* messaggi;
- contattare il segnalante (se non è anonimo) e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un’audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell’accertamento della segnalazione.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, i destinatari possono coinvolgere altre funzioni della Società e/o nominare all’occorrenza consulenti esterni. I componenti del gruppo di lavoro, coinvolti nell’esame della segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti i destinatari della segnalazione. Tutti questi soggetti hanno anche l’obbligo di astenersi dall’occuparsi della segnalazione in caso di possibili conflitti d’interesse.

I destinatari della segnalazione redigono e custodiscono i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di

accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle funzioni aziendali coinvolte.

Qualora la segnalazione abbia rilievo ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 – integrando la stessa una violazione del Modello, del Codice Etico o uno dei fatti di reato previsti nel decreto 231 – **deve essere immediatamente informato l'Organismo di Vigilanza**, se non già destinatario della segnalazione. L'Organismo di Vigilanza (OdV), informato della segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza e/o anonimato del segnalante, collaborerà all'accertamento e alla gestione della stessa.

In particolare, al termine delle verifiche, i destinatari della segnalazione predispongono una relazione sulle attività svolte e, in caso di **segnalazioni infondate**, ne danno tempestiva comunicazione al segnalante, se non rimasto anonimo, e all'OdV (se precedentemente interessato), procedendo alla contestuale archiviazione della segnalazione, con relativa annotazione delle motivazioni che hanno portato alla sua archiviazione nel *registro delle segnalazioni*.

In caso di **segnalazioni manifestamente infondate**, effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni aziendali o sulla Società e/o comunque vessatorie nei confronti di altri dipendenti della Società, i destinatari – d'intesa, eventualmente, con il C.d.A. – provvedono ad intraprendere le eventuali iniziative ritenute opportune che possono riguardare: - l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore delle predette segnalazioni infondate, anche nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti e del CCNL applicabile, - denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, qualora ricorrano i presupposti.

Non è prevista invece alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

Diversamente, nell'ipotesi in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la **segnalazione risultasse fondata** (o comunque apparisse tale), verrà predisposto un piano di azione e/o intervento che può comprendere, a seconda dei casi, l'eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziaria di fatti illeciti penali, civili e/o amministrativi, nonché la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato e/o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate.

Gli stessi destinatari – eventualmente d'intesa con l'Organismo di Vigilanza se il fatto ha rilievo ai fini 231 – promuovono ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello Organizzativo e delle prassi aziendali rispetto alle violazioni verificatesi.

I destinatari riportano nell'anzidetto *registro delle segnalazioni* l'esito dell'iter e l'eventuale irrogazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari a suo carico.

Le segnalazioni e i *report* che pervengono ai destinatari sono accessibili solo ai destinatari e conservati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione. I destinatari sono quindi responsabili, in ogni fase del processo sopra descritto, della custodia della documentazione ai medesimi pervenuta e dell'archiviazione della stessa con modalità che ne garantiscono l'integrità e la completezza.

In particolare, **il trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali** in vigore. I dati verranno conservati solo per il periodo strettamente necessario alla gestione della segnalazione.

## 7.0 SALVAGUARDIA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui: - vi sia il consenso espresso del segnalante; - la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

## 8.0 TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI

La Società non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di colui che, in buona fede, segnala condotte illecite e/o non conformi al D. Lgs. n. 231/2001 o ad altre normative in vigore.

Per misure ritorsive e/o discriminatorie, s'intendono – ad esempio – le azioni disciplinari ingiustificate, i cambi di mansione o di sede immotivati, le molestie sul luogo di lavoro e/o ogni altro tipo di *mobbing* collegato, direttamente e/o indirettamente, alla segnalazione effettuata, che abbia effetto sulle condizioni di lavoro del segnalante.

Il segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della denuncia effettuata può darne notizia al Suo superiore gerarchico o al Responsabile Risorse Umane affinché valuti:

- la necessità/opportunità di ripristinare la situazione e/o di rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o della discriminazione.

Il segnalante può anche darne notizia all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a quella rappresentativa eventualmente presente in azienda.

## 9.0 RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

È responsabilità del segnalante – anche anonimo – effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato della presente procedura: segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in

considerazione e, come anticipato, saranno passibili di sanzioni e/o di azioni avanti all’Autorità Giudiziaria competente.

## **10.0 DIRITTI DEL SEGNALATO**

Durante l’attività di verifica e di accertamento delle condotte illecite e delle violazioni suscettibili di segnalazione, i soggetti oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti in questa attività, ma – in nessun caso – verrà avviato nei loro riguardi un procedimento sanzionatorio a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Eventuali iniziative, come anticipato, potrebbero essere assunte a seguito di evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione medesima.

## **11.0 AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA E REPORTING PERIODICO**

La presente procedura di segnalazione delle condotte illecite e la relativa piattaforma di whistleblowing sono oggetto di revisione periodica, con cadenza almeno biennale, in funzione dell’operatività maturata.

## **12.0 DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA E FORMAZIONE**

La presente procedura sarà comunicata, illustrata e diffusa, in ogni sua parte, a tutti i Responsabili di Funzione, al personale (collaboratore e/o dipendente) e all’Organismo di Vigilanza, nonché a tutti quei soggetti terzi interessati al rispetto delle prescrizioni in essa contenute.

La procedura sarà diffusa e implementata all’interno dell’organizzazione aziendale attraverso apposita comunicazione e mediante pubblicazione sul sito web aziendale.

Inoltre, si segnala che – con specifico riferimento alla piattaforma *whistleblowing* – Biomedical Service S.r.l. ha istituito una specifica sezione sul sito internet della Società. La formazione al personale avviene tramite modalità informatiche e/o corsi in aula pianificati, di volta in volta, a seconda delle specifiche esigenze.