

WHISTLEBLOWING POLICY (aggiornata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023)

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Approvazione
00	25/01/2021	Prima emissione	Consiglio di Amministrazione
01		Revisione integrale	Consiglio di Amministrazione

INDICE

1.0	OBIETTIVO
2.0	AMBITO DI APPLICAZIONE
3.0	I SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE
4.0	L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
5.0	DESTINATARI E MODALITA' DI INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI
6.0	LE MODALITA' DI ACCERTAMENTO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
7.0	SALVAGUARDIA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE
8.0	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEL SEGNALANTE
9.0	TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI
10.0	RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE
11.0	TRACCIABILITA' E ARCHIVIAZIONE
12.0	AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA E REPORTING PERIODICO
13.0	DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA E FORMAZIONE

1.0 OBIETTIVO

Biomedical Service S.r.l. (di seguito anche "La Società") si è dotata del sistema di "Whistleblowing" previsto dal D.Lgs. 24/2023 con il quale l'Italia ha dato attuazione alla Direttiva UE 1937/2019 riguardante *"la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*. Il D.Lgs. 24/2023, nel solco della Direttiva europea, persegue la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente privato di appartenenza (ed anche pubblico) e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

La Società si era già dotata di un sistema di segnalazioni, disciplinato dal Modello di Organizzazione, Gestione e

Controllo ex D.Lgs. 231/01, in conformità a quanto disposto dalla L. 179/2017, 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*”.

Il sistema di Whistleblowing è stato adottato anche allo scopo di individuare e contrastare possibili violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 e delle policy aziendali ivi richiamate, nonché allo scopo di individuare e contrastare possibili condotte illecite (come meglio specificate nel seguito) che possano minare l’integrità della Società.

La presente Policy, pertanto, nel disciplinare il sistema di gestione delle segnalazioni, in attuazione a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico della Società, persegue lo scopo di diffondere una cultura dell’etica, della legalità e della trasparenza all’interno dell’organizzazione e nei rapporti con la stessa.

2.0 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si propone di fornire tutte le indicazioni necessarie per consentire ai soggetti interessati di segnalare comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, ovvero fatti integranti uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01.

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 LA SEGNALAZIONE

E’ inteso come **Segnalante** la persona fisica che effettua la segnalazione circa violazioni di cui è venuta a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte a favore della Società (ex art. 2 comma 1 lett. g e lett. i del D.Lgs. 24/2023). In particolare:

- lavoratori subordinati
- lavoratori autonomi, titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti

- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto)

Le tutele a favore del **Segnalante** (c.d. “misure di protezione”) di cui infra si estendono anche alle seguenti figure:

- facilitatori (le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione)
- persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela
- colleghi di lavoro del Segnalante a lui legate da un rapporto abituale e corrente
- enti di proprietà del Segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano

Come previsto dall’art. 3 comma 4 D.Lgs. 24/2023, la tutela del **Segnalante** è garantita anche nei seguenti casi:

- a) quanto il rapporto giuridico (ossia lavorativo) non è ancora iniziato, se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite durante il processo di selezione o in altra fase precontrattuale;
- b) durante il periodo lavorativo di prova
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.0 L’OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Formano oggetto di segnalazione, per espressa previsione normativa (art. 2 comma 1 lett. q n. 3 D.Lgs. 24/2023 che prevede un diverso trattamento nel caso di imprese private che occupano meno di 50 dipendenti e hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01) e come chiarito dalle Linee Guida di Confindustria sulla disciplina Whistleblowing di Ottobre 2023:

- A. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- B. violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o del Codice Etico adottati dalla Società.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell’ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Le segnalazioni che saranno prese in considerazione sono soltanto quelle circostanziate e fondate e che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Segnalante, non basate su supposizioni o voci correnti.

Inoltre, il sistema di segnalazione non potrà essere utilizzato dal Segnalante per scopi meramente personali, per

rivendicazioni o lamentele, 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.

Il Responsabile esterno delle Segnalazioni, in qualità di soggetto designato alla ricezione e all'esame delle segnalazioni – come meglio specificato nel prosieguo – valuterà tutte le segnalazioni ricevute, intraprendendo le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata.

Gli eventuali provvedimenti disciplinari saranno applicati dagli Organi aziendali competenti, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, verificabili e complete di tutte le informazioni utili all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei soggetti cui attribuire le violazioni.

Il Segnalante è responsabile del contenuto della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve quantomeno contenere, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

E' inoltre utile allegare tutti i documenti disponibili a sostegno della segnalazione e fornire ogni altro elemento utile alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

Si ricorda che è sempre garantita la riservatezza dei dati del Segnalante, nonché la protezione dello stesso da ogni forma di ritorsione o discriminazione.

5.0 DESTINATARI E MODALITA' DI INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI

Nell'ottica di poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente e, dunque, di salvaguardare l'integrità della Società e tutelare il Segnalante, il **Responsabile della gestione della Segnalazione** è un soggetto esterno alla Società, dotato di adeguata formazione e del requisito dell'autonomia richiamato dall'art. 4 D.Lgs. 24/2023.

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni possono essere effettuate utilizzando i **canali** di seguito riportati, che garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

➤ MODALITA' DELLE SEGNALAZIONI – FORMA SCRITTA

La Società si è dotata di una piattaforma idonea a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, degli eventuali terzi citati nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Non è consentito l'accesso alla piattaforma al personale non autorizzato.

La piattaforma è raggiungibile al seguente indirizzo:

<https://biomedical.phoenyxsl.com/>

➤ MODALITA' DELLE SEGNALAZIONI – FORMA ORALE

Sempre accedendo alla piattaforma all'indirizzo sopra indicato, il Segnalante potrà effettuare la Segnalazione in forma orale tramite l'invio di un messaggio vocale.

Utilizzando questo canale, in alternativa, il Segnalante potrà richiedere un incontro diretto con il **Responsabile della gestione della Segnalazione**.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare **denunce all'autorità giudiziaria e contabile**, nei casi di loro competenza.

6.0 LE MODALITA' DI ACCERTAMENTO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Tutte le Segnalazioni e le informazioni relative ad azioni, indagini e risoluzioni successive devono essere registrate e conservate in conformità ai requisiti di legge.

A tal fine, nel caso di Segnalazione l'iter prevede:

Invio della Segnalazione

- Chiunque abbia il ragionevole sospetto del verificarsi o della possibilità di verificarsi di una delle ipotesi di cui al par. 4.0 della presente policy, può inviare una Segnalazione mediante i canali summenzionati

Ricezione della Segnalazione

- Il Responsabile della gestione della Segnalazione invia un avviso di ricezione della Segnalazione al Segnalante entro 7 giorni a decorrere dal ricevimento, nonché garantisce un termine ragionevole per dare un riscontro sull'esito dell'indagine interna, non superiore a tre mesi, a far data dall'invio dell'avviso di ricezione della Segnalazione.

- Il Responsabile della gestione della Segnalazione mantiene le interlocuzioni con il Segnalante.

(SEGUE)

- Il Responsabile della gestione della Segnalazione dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute. In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al Segnalante le tutele previste.

- In tale fase, il Responsabile della gestione della Segnalazione potrà procedere all'archiviazione delle segnalazioni manifestamente infondate per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, segnalazioni dal contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei dati, segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, segnalazioni non rilevanti o vietate ai sensi della presente policy.

- Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

**Fase
istruttoria**

- Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il Responsabile della gestione della segnalazione, cui è affidata la gestione del canale di segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarne la sussistenza.

- 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.

**Esito
dell'indagine
interna**

- All'esito dell'istruttoria, il Responsabile della gestione della segnalazione fornisce un riscontro dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata. In ogni caso, il Responsabile della gestione della segnalazione informa dell'esito della Segnalazione entro il summenzionato termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricezione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

7.0 SALVAGUARDIA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

In caso di Segnalazione, è compito del Responsabile della gestione delle Segnalazioni garantire la riservatezza del Segnalante sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il D.Lgs. 24/2023, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche alle persone segnalate o comunque coinvolte e di altri soggetti diversi dal Segnalante.

Come sancito dalla norma in esame, l'obbligo di riservatezza è esteso non soltanto al nominativo del Segnalante e dei soggetti di cui sopra, ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento, ivi inclusa la documentazione allegata, da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente tale identità.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della violazione, 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. Nel caso in cui l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del Segnalante.

La riservatezza del Segnalante può invece non essere rispettata quando:

- Vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- È stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- L'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

8.0 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEL SEGNALANTE

La Società è Titolare del trattamento ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR) e comunica una specifica informativa privacy al riguardo. I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati al fine esclusivo di adempiere alle obbligazioni legali previste dalla normativa in oggetto e, in ogni caso, rispettando quanto previsto dal GDPR e dal D.Lgs. 51/2018. Il trattamento avviene con strumenti manuali, informatici e telematici, con modalità tali da garantire la sicurezza e riservatezza dei dati nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti. La gestione delle segnalazioni è svolta da soggetto esterno, nominato Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti e autorizzate a ricevere e dare seguito alle Segnalazioni, senza il suo espresso consenso. Ai sensi degli artt. 6 e 7 GDPR, per poter utilizzare l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità per le ragioni espressamente previste dall'art. 12 D.lgs. 24/2023, il Titolare del trattamento, tramite il Responsabile, ha l'obbligo di richiedere al Segnalante di prestare il proprio consenso al trattamento dei dati personali per il trattamento specifico.

9.0 TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI

Nei confronti del Segnalante non è consentita né tollerata alcuna **forma di ritorsione o misura discriminatoria**

collegata, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono, ad esempio, azioni disciplinari ingiustificate e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Qualora un Segnalante ritenga di essere stato vittima di un comportamento vietato dalla presente policy, potrà informare il Responsabile della gestione delle segnalazioni. Nel caso in cui venga accertato che un Segnalante è stato vittima di una condotta vietata, verranno adottate le opportune misure correttive per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o ritorsione e avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione.

10.0 RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

La policy lascia impregiudicata la responsabilità, anche disciplinare, del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria nonché di Segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non corrispondenti al vero.

Ai sensi dell'art. 21 comma 1 lettera c) del D.Lgs. 24/2023, l'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria da € 500,00 a € 2.500,00 nei confronti del Segnalante, ove sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di calunnia o diffamazione.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato e/o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente policy.

11.0 TRACCIABILITA' E ARCHIVIAZIONE

La Società adotta cautele per la conservazione delle informazioni e della documentazione relative all'identità del Segnalante e ai contenuti della segnalazione ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 24/2023.

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 riservatezza di cui all'art. 12 del citato Decreto.

Nel caso di Segnalazione mediante forma orale, deve essere garantita la conservazione ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 24/2023; in particolare:

- Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il Segnalante dovrà verificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

La policy, redatta in conformità ai requisiti indicati dalla normativa vigente ed ai valori del Codice Etico, costituisce

parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

12.0 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.

13.0 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.