



NGmed S.R.L.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Approvazione			
Rev	Data	Funzione	Firma
00			

SOMMARIO

1	INTRODUZIONE.....	3
1.1	PREMESSA E SCOPO.....	3
1.2	DEFINIZIONI.....	3
2	I SOGGETTI LEGITTIMATI A PRESENTARE LE SEGNALAZIONI.....	4
3	I COMPORTAMENTI che POSSONO ESSERE SEGNALATI	5
3.1	SEGNALAZIONI RILEVANTI	5
3.2	SEGNALAZIONI NON RILEVANTI.....	5
4	MODALITA' DI SEGNALAZIONE	6
4.1	SEGNALAZIONE INTERNA.....	6
4.1.1	PIATTAFORMA WEB DEDICATA ALLE SEGNALAZIONI	6
4.1.2	SEGNALAZIONI ORALI	7
5	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	7
6	PROCEDURE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
7	DIVIETO DI ATTI DI RITORSIONE	8
8	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E/O SANZIONATORI.....	9
9	INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	10
10	PRIVACY.....	10

1 INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA E SCOPO

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche “Decreto Whistleblowing” o solo “Decreto”) in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. Whistleblower).

Per “Whistleblowing”, in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 oppure di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di un’amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

NGmed S.R.L. (anche “NGmed” o la “Società”), anche prima dell’entrata in vigore della norma sopra richiamata, si è dotata di un sistema volto a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e di un’organizzazione interna idonea a garantire un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano liberi di segnalare eventuali comportamenti illeciti.

Con il presente Procedura Whistleblowing (di seguito “Procedura”) NGMED intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell’ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti. Pertanto, scopo della Procedura è:

- individuare i soggetti legittimati a presentare le segnalazioni;
- individuare i soggetti che godono delle misure di protezione;
- individuare l’ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle estranee all’ambito applicativo della disciplina whistleblowing;
- identificare i canali attraverso cui effettuare le segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni;
- rendere note le misure di tutela adottate.

1.2 DEFINIZIONI

Destinatari: Personale dipendente di NGMED assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d’affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i business partner, persone con funzione di amministrazione, direzione e controllo, anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali svolte dai destinatari della

procedura e attraverso le quali si acquisiscono informazioni sulle violazioni.

Segnalante: Persona fisica che effettua la segnalazione su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Segnalato: Persona menzionata nella segnalazione, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

Facilitatore: Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.

Segnalazione: Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in NGMED, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Segnalazioni anonime: Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Piattaforma web o Piattaforma: Il canale informatico che garantisce, con modalità informatica, la riservatezza dell'identità del segnalante e che viene messo a disposizione dei destinatari per l'effettuazione delle segnalazioni.

Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Organismo di Vigilanza ("OdV"): Organismo di Vigilanza di NGMED nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

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

2 I SOGGETTI LEGITTIMATI A PRESENTARE LE SEGNALAZIONI

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo aziendale in qualità di:

- Lavoratori subordinati della Società, intesi quali: i lavoratori subordinati (sia lavoratori full-time che part-time), i lavoratori a tempo determinato e indeterminato, i lavoratori con contratto di lavoro intermittente, i lavoratori somministrati, gli apprendisti, i lavoratori con contratto di lavoro accessorio e i lavoratori che eseguono prestazioni occasionali;
- lavoratori autonomi e i collaboratori;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società e che forniscono beni o servizi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore della

Società;

- volontari e tirocinanti che svolgono la propria attività presso la Società;
- soci della Società;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso la Società (quali Amministratori, Sindaci, componenti dell'Organismo di Vigilanza, agenti o procuratori con rappresentanza, ecc.).

La Procedura si applica ai Destinatari:

- anche se il rapporto giuridico non è ancora iniziato e le informazioni relative alla Violazione sono state acquisite in fase di selezione o nelle fasi pre-contrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, purché le informazioni sulle Violazioni siano state acquisite nel Contesto Lavorativo.

3 I COMPORTAMENTI CHE POSSONO ESSERE SEGNALATI

3.1 SEGNALAZIONI RILEVANTI

Costituiscono segnalazioni rilevanti quelle aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

- **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001** quali, a titolo meramente esemplificativo, comportamenti corruttivi verso la Pubblica Amministrazione ecc;
- **violazioni del Modello 231**, quali violazioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, violazioni della normativa in materia Ambientale, violazione delle procedure aziendali, delle disposizioni del Codice etico ecc.

3.2 SEGNALAZIONI NON RILEVANTI

Sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina, le segnalazioni non rilevanti che, pertanto, saranno archiviate, ovvero quelle:

- Legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- ad aspetti di vita del soggetto segnalato senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale o professionale.

Sono, altresì, escluse, le notizie:

- palesemente prive di fondamento;
- le informazioni già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio) oppure pretestuose, diffamatorie, caluniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato;

- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

4 MODALITA' DI SEGNALAZIONE

In conformità con la vigente normativa, tenuto conto delle Linee Guida ANAC e Confindustria, la Società ha predisposto adeguati canali interni di segnalazione che consentono la presentazione delle segnalazioni per iscritto oppure oralmente.

4.1 SEGNALAZIONE INTERNA

Le Segnalazioni possono essere fatte attraverso uno qualsiasi dei canali interni nel seguito descritti:

- Con modalità informatica, accedendo alla Piattaforma web di segnalazione, reperibile sul sito aziendale;
- In forma orale, su richiesta del segnalante, mediante richiesta di incontro diretto con l'OdV.

Per le Segnalazioni effettuate tramite la Piattaforma web è garantita con modalità informatica la riservatezza dell'identità del segnalante.

Chiunque, per errore del segnalante nell'utilizzo dei canali ufficiali sopra indicati, riceva una segnalazione deve trasmetterla tempestivamente e, in ogni caso, entro 7 giorni all'OdV, garantendo la massima riservatezza sulle violazioni e tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, nonché l'onorabilità dei soggetti segnalati, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

4.1.1 PIATTAFORMA WEB DEDICATA ALLE SEGNALAZIONI

La configurazione della piattaforma web della Società dedicata alle segnalazioni consente di tracciare e archiviare in automatico su tale piattaforma le segnalazioni ricevute attraverso la stessa.

La piattaforma web consente di creare e alimentare un "fascicolo informatico" della segnalazione, attraverso l'inserimento dei diversi status della stessa, nonché il caricamento dei documenti di supporto.

La piattaforma, inoltre, prevede l'utilizzo di sistemi di tracciabilità dei log delle attività effettuate dagli amministratori e/o dagli utenti sulla piattaforma web.

La piattaforma prevede adeguate procedure informatiche di backup delle segnalazioni, nel rispetto delle best practice di riferimento e della normativa in ambito privacy.

Quando la persona segnalante effettua una segnalazione, la piattaforma rilascia apposite istruzioni per accesso al caso al fine di consentire al segnalante il monitoraggio della segnalazione, nonché di inviare ulteriori comunicazioni e documenti relativi alla specifica segnalazione.

Dopo aver valutato la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità, qualora non risulti necessario richiedere elementi integrativi al segnalante, questi verrà informato dell'esito della segnalazione, entro il termine di tre mesi dalla data

di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

4.1.2 SEGNALAZIONI ORALI

Il segnalante può decidere di formulare una segnalazione in forma orale.

In tal caso, il segnalante richiede uno specifico incontro all'OdV, attraverso il seguente indirizzo pec: cristinarriccardi@avvocatinapoli.legalmail.it

In tal caso, la segnalazione è documentata attraverso la redazione di apposito verbale, sottoscritto per ratifica dal segnalante.

5 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai fini del più efficiente esito delle verifiche interne condotte dalla Società, le segnalazioni devono essere supportate da elementi e informazioni oggettive e documentate (se disponibili).

Al momento della segnalazione, il segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino tra le violazioni da segnalare ai sensi della presente procedura.

Chi effettua la segnalazione è incoraggiato a rivelare la propria identità, avendo garanzia della riservatezza sulla stessa sia in base alla presente procedura, sia in base al D.Lgs. 24/2023.

In ogni caso, la presente procedura consente ai destinatari di effettuare segnalazioni anche in forma anonima. Tuttavia, le stesse saranno prese in considerazione esclusivamente se puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione

In particolare, la segnalazione dovrebbe preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- le generalità del segnalante, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es. qualifica o settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulla segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Si garantisce che in ogni caso tutte le segnalazioni ricevute, seppur non pienamente rispondenti a quanto sopra indicato, saranno trattate con la massima riservatezza e verificate secondo le modalità previste nella presente procedura.

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 della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nel caso in cui venisse accertata, con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui alla presente procedura, nonché al D.Lgs. 24/2023, non sono garantite e al segnalante potrà essere irrogata una sanzione disciplinare.

6 PROCEDURE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'OdV, ricevuta la segnalazione, svolge le seguenti attività:

- inoltra al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni ovvero convocarla per chiarimenti;
- dà seguito alle segnalazioni ricevute, attivando i soggetti incaricati per la gestione della segnalazione;
- fornisce un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Tale riscontro può avere anche natura interlocutoria, qualora l'istruttoria non sia ancora terminata.

Terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al segnalante.

Per l'adeguato trattamento della segnalazione, l'OdV trasmetterà la stessa alle competenti funzioni interne, individuate dall'AU sulla base dell'organigramma aziendale, che non versino in conflitto d'interessi e che saranno comunque vincolati agli obblighi di riservatezza previsti dalla norma. All'esito dell'istruttoria, se la segnalazione risulta fondata, l'OdV segnalerà agli organi/funzioni interne competenti la necessità di attivare azioni preventive, correttive o disciplinari nei confronti del segnalato, monitorando gli iter attuativi delle stesse.

7 DIVIETO DI ATTI DI RITORSIONE

La Società non tollera atti di ritorsione, diretti o indiretti, tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare un danno ingiusto, alternativamente:

- al Segnalante;
- alle persone che hanno assistito il Segnalante nel processo di Segnalazione (cd. facilitatori);
- alle persone del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante e che abbiano con il Segnalante uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo e che abbiano con il Segnalante un rapporto abituale e corrente.

Il Segnalante non subirà alcun danno o Ritorsione, quali, a titolo esemplificativo:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di merito negative o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- 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;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni e servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La Società adotterà gli opportuni provvedimenti disciplinari nei confronti di coloro che si siano responsabili di azioni ritorsive.

Chiunque ritenga di essere oggetto di ritorsioni per aver effettuato una Segnalazione, è invitato a riferirlo immediatamente, utilizzando un qualsiasi canale di Segnalazione disponibile.

Eventuali casi di presunta ritorsione saranno oggetto di immediata ed accurata verifica.

Alla luce del medesimo divieto la Società adotterà gli opportuni provvedimenti disciplinari, altresì, nei confronti dei segnalanti rispetto ai quali venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia o rispetto ai quali venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

8 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E/O SANZIONATORI

Qualora, dalle attività di verifica condotte secondo la presente procedura, dovessero emergere, a carico dei destinatari violazioni, la Società agisce tempestivamente per

l'adozione di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori.

L'OdV, nel corso di tutto l'iter di gestione della segnalazione propone l'applicazione dei provvedimenti ritenuti più opportuni, nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, delle norme interne e dei contratti in essere qualora emergano:

- Segnalazioni che si rivelano infondate se effettuate con dolo o colpa grave;
- Violazioni delle misure di tutela nei confronti del Segnalante.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali la Società sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbe proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, l'OdV informa tempestivamente l'Organo Amministrativo per l'adozione delle opportune azioni.

L'OdV, inoltre, nel rispetto della normativa in materia, segnala la necessità di adottare provvedimenti disciplinari o sanzionatori:

- All'AU nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei dipendenti;
- All'AU nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza o del Sindaco Unico;
- Ai Soci, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dell'AU;
- Al soggetto che gestisce il rapporto contrattuale con i terzi e che abbia idonei poteri nel caso di sanzioni da applicare a terzi (es. recesso/risoluzione dei contratti, ecc.), richiedendo di essere costantemente informato in merito all'attuazione dei provvedimenti disciplinari o sanzionatori.

Nei casi di provvedimenti per fatti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, l'OdV valuta la necessità di suggerire provvedimenti nel rispetto del Modello. Ai fini della individuazione della sanzione da applicare e, in generale, delle modalità di applicazione del sistema generale, si fa riferimento alla normativa vigente ed ai documenti normativi aziendali, ivi incluso il Modello.

9 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La presente procedura è diffusa tramite caricamento sul sito internet aziendale, esposizione nelle bacheche aziendali e ogni altro strumento ritenuto opportuno. La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare segnalazioni nonché dei provvedimenti applicabili in caso di violazioni.

10 PRIVACY

Tutti i dati personali saranno trattati in conformità alla normativa vigente, secondo le modalità dettagliate all'interno dell'Informativa Privacy, disponibile all'interno del sito web aziendale nonché sulla piattaforma web attivata per le segnalazioni Whistleblowing, a cui si rinvia.