

## *Procedura delle segnalazioni*

Next Care s.r.l. da sempre si ispira a principi di legalità, onestà, correttezza, trasparenza e riservatezza, nonché ai principi volti ad assicurare la Prevenzione dalla Corruzione; a tal fine la Società ha adottato un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs 231/01, di cui il Codice Etico è parte integrante, e il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione in conformità alla UNI ISO 37001:2016 di cui la Politica per la Prevenzione della Corruzione è parte integrante.

Nell'ottica e nello spirito di garantire i principi legati all'etica, all'equità e all'integrità aziendale e nel dare adempimento alle disposizioni di cui al D. Lgs. nr. 24 del 10 marzo 2023, la Società ha adottato la presente procedura (la "Procedura Segnalazioni") e la conseguente e correlata attivazione di un sistema di segnalazione ad uso dei dipendenti e di tutti i soggetti destinatari della citata normativa.

La Procedura Segnalazioni definisce le modalità con cui possono essere effettuate le segnalazioni relative a comportamenti, rischi, reati, irregolarità a danno di persone fisiche, giuridiche o dell'interesse pubblico e/o violazioni del diritto dell'Unione Europea.

L'obiettivo della Procedura Segnalazioni è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Tale procedura è adottata in ossequio alla disciplina di cui al succitato D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito nell'ordinamento nazionale la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina whistleblowing), volta a perseguire la duplice finalità di garantire, da un lato, la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, dall'altro, di contrastare e di prevenire i fenomeni illeciti, sia all'interno degli Enti pubblici, sia all'interno delle organizzazioni private, incentivando la segnalazione di condotte pregiudizievoli per l'ente di appartenenza e per l'interesse pubblico collettivo.

Il segnalante può, in particolare, effettuare segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti consistenti in atti od omissioni che ledono l'integrità aziendale, apprese nel contesto del lavoro, relative a:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e contrarie al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOG) di Next Care, alle procedure stabilite in attuazione dello stesso e al Codice Etico;
- condotte contrarie alla normativa antitrust di riferimento, potenziali fenomeni corruttivi in relazione alla ISO 37001:2016 ("Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione");
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea ( Direttiva UE 2019/1937) o nazionali rilevanti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela

dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Nel campo di applicazione della Procedura Segnalazioni non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dal succitato D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, tra cui:

- 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 o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- 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.

Destinatari delle segnalazioni sono l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (OdV) e il Responsabile del Sistema per la Prevenzione della Corruzione della Società, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione.

Sono legittimati ad effettuare segnalazioni tutti i soggetti che operano nel contesto lavorativo della società, in qualità di:

- lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, fornitori, nonché candidati a posizioni lavorative vacanti, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano state esercitate in via di mero fatto.
- ex dipendenti e/o ex collaboratori della Società, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite durante il rapporto di lavoro o di collaborazione;

Il suddetto Decreto cd. Whistleblowing ha previsto un ampio sistema di tutele rivolto non solo al soggetto che effettua la segnalazione, ma anche ad altri soggetti che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare legame che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, tra cui:

- il c.d. facilitatore, cioè il soggetto che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno dello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;

- gli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Il sistema di protezione previsto dalla normativa comprende:

- la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e degli altri soggetti menzionati nella segnalazione;
- la tutela da eventuali ritorsioni poste in essere dalla Società per effetto della segnalazione;
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rilevazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

### Modalità della Segnalazione

La Segnalazione può essere presentata attraverso l'apposito link presente nel sito aziendale [www.nextcaretelemedicina.it](http://www.nextcaretelemedicina.it).

**Il percorso e le modalità per effettuare la segnalazione sono analiticamente indicati nelle schede allegate alla presente Procedura Segnalazione (Allegato 1)**

Le modalità di segnalazione adottate dalla Società assicurano la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla Segnalazione stessa se effettuata in buona fede, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

Oltre alle suddette modalità di segnalazione, che utilizzano un canale di comunicazione "interno", il segnalante può far ricorso ad un canale "esterno" istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e disponibile sul sito istituzionale ANAC qualora ricorra una delle seguenti condizioni come previsto art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023 ed in particolare:

- mancata attivazione da parte della società del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il succitato Decreto cd Whistleblowing prevede altresì la possibilità, per il segnalante, di effettuare una divulgazione pubblica, beneficiando della protezione, attraverso la stampa o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone quali, ad esempio, i social network, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse;

- ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

E' sempre concessa, in ogni caso, la possibilità, per il segnalante, di rivolgersi alle autorità giudiziarie per denunciare fatti illeciti appresi nel contesto lavorativo.

Le Segnalazioni devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della Segnalazione stessa.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge.

Ricevute le Segnalazioni, il destinatario delle stesse, sia esso l'OdV o il Responsabile del Sistema per la Prevenzione della Corruzione della Società, riscontrerà la ricezione della segnalazione entro 7 giorni dal suo ricevimento.

A seguito della valutazione preliminare, se la segnalazione è ritenuta inammissibile o manifestamente infondata, il destinatario delle segnalazioni procede all'archiviazione della segnalazione dandone comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui, al contrario, la segnalazione superi con esito positivo la valutazione preliminare, qualora il destinatario della segnalazione sia stato il Responsabile del Sistema per la Prevenzione della Corruzione della Società, quest'ultimo, al termine della fase di analisi e valutazione preliminare, trasmetterà all'OdV (Gestore) la Segnalazione e tutta la necessaria documentazione per procedere con le fasi successive descritte di seguito.

Il Gestore avvia la fase istruttoria sui fatti e sulle condotte segnalate e, per lo svolgimento dell'istruttoria, può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Ove necessario, può anche avvalersi del supporto di altri uffici o funzioni, acquisendo da loro atti e documenti, e coinvolgere soggetti terzi tramite audizioni o altre richieste, in ogni caso garantendo sempre la riservatezza del segnalante e del segnalato.

Nel termine massimo di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore deve dare opportuno riscontro al segnalante riguardo all'esito finale della segnalazione, indicando se la stessa è stata ritenuta inammissibile e/o infondata all'esito dell'istruttoria e, quindi, archiviata, dandone adeguata motivazione, oppure, al contrario, se è stata ritenuta fondata.

In questo secondo caso, il Gestore dovrà altresì interessare l'Organo e/o l'Autorità competente per i relativi seguiti in ordine alla valutazione di responsabilità e agli eventuali provvedimenti o procedimenti.

Qualora per l'istruttoria sia necessario un tempo superiore ai tre mesi, il gestore dovrà comunque informare il segnalante di tale esigenza.

Non verranno comunque prese in considerazione Segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto (ad es. perché riportanti meri sospetti o voci), eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso.

Sono sanzionati secondo quanto previsto nel MOG, coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, Segnalazioni che si rivelano infondate.

Dall'obbligo di tutelare la riservatezza del segnalante discende che un eventuale disvelamento dell'identità di quest'ultimo a persone diverse da quelle competenti a gestire le segnalazioni possa avvenire esclusivamente con il consenso espresso dello stesso.

La Società si impegna a trattare tutte le informazioni e gli elementi contenuti nella segnalazione con la massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali del segnalante quando, nell'ambito dell'attività istruttoria, altri soggetti diversi da quelli competenti alla gestione delle segnalazioni debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

In ogni caso l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la stessa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, par. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito anche il GDPR) e dell'articolo 2-quaterdecies del D.lgs. n. 196/2003.

La protezione della riservatezza, secondo il suddetto Decreto, si estende anche all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La Società, quale titolare del trattamento, è tenuta a mettere in pratica tutti gli adempimenti previsti dal GDPR per garantire la conformità del trattamento ai suoi principi.

In ottemperanza a quanto sopra, la Società si impegna, svolgendo al fine una valutazione preliminare del suo impatto sul trattamento dei dati personali, a che la piattaforma adottata per il trattamento in questione rispetti e applichi i principi del GDPR, ovvero la Società cura a che essa possa garantire la raccolta dei dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni di cui al Decreto.

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione.