



Codice	Titolo	Rev.
SOP007	Gestione segnalazioni Whistleblowing in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24	01

Procedura di gestione segnalazioni Whistleblowing in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24

Redatto da *Leonarda Grasso*
AQ Firma *[Firma]* Data 7/11/2024

Rivisto da *Claudia Vitali*
RAMM Firma *[Firma]* Data 7/11/2024

Approvato da *Marcello Dell'Oca*
DG Firma *[Firma]* Data 7/11/2024

Storico delle revisioni		
Rev #	Motivo del cambio	Data
00	Nuova emissione	27/11/2023
01	Aggiornamento riferimenti normativi	7/11/2024
-	-	-
Le revisioni precedenti sono disponibili nelle versioni archiviate del documento		



Codice	Titolo	Rev.
SOP007	Gestione segnalazioni Whistleblowing in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24	01

Indice

1.	Scopo della procedura e contesto normativo di riferimento	3
2.	Normativa di riferimento	3
3.	Definizioni	3
4.	Ambito di applicazione oggettivo	4
5.	Ambito soggettivo: chi può segnalare	5
6.	Ambito oggettivo: quali violazioni possono essere segnalate	6
7.	Processo di segnalazione	7
7.1	La segnalazione	7
7.2	Canale di segnalazione interna	8
7.3	Istruttoria ed esiti del riscontro	9
8.	Tutela della persona segnalante	10
9.	Responsabilità della persona segnalante	11
10.	Data protection	11
11.	Regime. Sanzionatorio	12
12.	Informazione e formazione	12



Codice	Titolo	Rev.
SOP007	Gestione segnalazioni Whistleblowing in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24	01

1. Scopo della procedura e contesto normativo di riferimento

La presente procedura si applica a **M.D.L. srl** e ha lo scopo di dare attuazione e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") di "attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante le segnalazioni violazioni, illeciti e condotte illecite che possono ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o privata.

Lo scopo della procedura è definire un iter di segnalazione delle irregolarità e violazioni delle disposizioni normative nazionali, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dalle normative applicabili alla M.D.L. srl.

2. Normativa di riferimento

Decreto Legislativo nr.24 del 10.03.2023 "Whistleblowing"

Direttiva (UE) 2019/1937

Decreto Legislativo nr. 231 del 08.06.2001 e s.m.i

Regolamento UE 2016/279 "GDPR"

Legge nr.17 del 30.11.2017

Codice Penale (R.D. n. 1398 del 19.10.1930) e s.m.i

Codice Civile (R.D. n. 262 del 16.03.1942) e s.m.i

3. Definizioni

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione;

Whistleblower/ Segnalante: dipendente che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico o dell'ente privato agli organi legittimati ad intervenire.

Violazione: comportamenti, atti e omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'azienda privata, consistono in.

1. Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
2. Condotte illecite indica un comportamento umano contrario all'ordinamento giuridico, in quanto da seguito a un illecito amministrativi, contabili, civili o penali.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti con M.D.L. e attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce



Codice	Titolo	Rev.
SOP007	Gestione segnalazioni Whistleblowing in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24	01

informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

Segnalazione: Comunicazione scritta/orale del Segnalante/Whistleblower che fornisce le informazioni sulla violazione.

Destinatario un soggetto interno o esterno all'azienda che gestisce la segnalazione interna e garantisce la riservatezza sulle informazioni acquisite.

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;

Soggetti Collegati: i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele previste per il segnalante, persone del medesimo contesto lavorativo e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; colleghi di lavoro; enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo;

Facilitatore: persona fisica che assiste il Segnalante/Whistleblower nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Riscontro: comunicazione data alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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

4. Ambito di applicazione oggettivo

L'ambito di applicazione della presente procedura è limitato ai riferimenti normativi citati, il decreto Whistleblowing analizza le segnalazioni inerenti all'interesse pubblico, l'integrità della pubblica amministrazione o dell'azienda M.D.L.

Le violazioni possono avere due ambiti legislativi:

Violazioni delle disposizioni normative Nazionali:

In tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite. In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano:

- ✓ i reati presupposti per l'applicazione del d.lgs. n. 231/200132, come ad esempio: delitti informatici e trattamento illecito di dati. Delitti di criminalità organizzata. Peculato, concussione, induzione



Codice	Titolo	Rev.
SOP007	Gestione segnalazioni Whistleblowing in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24	01

indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

- ✓ le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite.

Violazioni della normativa europea:

- ✓ Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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.

5. Ambito soggettivo: chi può segnalare

Ambito soggettivo: chi può segnalare L'art. 3 del D.Lgs. 24/2023 individua le persone che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche e a cui si applicano le misure di prevenzione e tutela illustrate nella presente procedura; per M.D.L. risultano rilevanti le seguenti figure:

- ✓ tutti i lavoratori subordinati di M.D.L., ivi compresi i rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio e i prestatori occasionali
- ✓ lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso M.D.L.
- ✓ liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso M.D.L.
- ✓ tirocinanti e i volontari, anche non retribuiti, che prestano la propria attività presso M.D.L.
- ✓ lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di M.D.L.
- ✓ gli azionisti di M.D.L. (persone fisiche) e le persone con funzioni di amministrazione,
- ✓ direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso M.D.L., anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela di cui al paragrafo 7 si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro o di altro rapporto giuridico con M.D.L., se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, nonché successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico.



Codice	Titolo	Rev.
SOP007	Gestione segnalazioni Whistleblowing in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24	01

La tutela è riconosciuta anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, in particolare:

- ✓ 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 e agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante.

6. Ambito oggettivo: quali violazioni possono essere segnalate

L'art. 1 del D.Lgs. 24/2023 individua quale oggetto della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, tutte le informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo.

Ai sensi dell'art. 2 comma 1, lett. a), per violazioni si intendono tutti i comportamenti, atti od omissioni che determinano lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o di M.D.L.

In particolare, tra questi si evidenziano nel contesto dell'organizzazione di M.D.L.:

- ✓ illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- ✓ violazioni del diritto dell'UE;
- ✓ illeciti che rientrano nei seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi erogati alla Pubblica Amministrazione;
 - tutela dell'ambiente;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali;
 - sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

La segnalazione può avere per oggetto informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione di M.D.L., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni. Le violazioni segnalate devono incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità della pubblica amministrazione o di M.D.L.

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).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, il sistema interno di whistleblowing di M.D.L. può ricevere segnalazioni relative a:



Codice	Titolo	Rev.
SOP007	Gestione segnalazioni Whistleblowing in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24	01

- ✓ eventuali condotte che implicano frode, corruzione, concussione, truffa, riciclaggio, reati informatici e altri atti illeciti;
- ✓ eventuali condotte che possano determinare discriminazione o molestia morale o sessuale;
- ✓ violazioni gravi, rilevanti e potenzialmente lesive della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- ✓ violazioni gravi e rilevanti della normativa in materia di tutela ambientale; - violazioni gravi e rilevanti in materia di protezione dei dati personali e/o della sicurezza delle informazioni;
- ✓ comportamenti contrari al Codice Etico di M.D.L. o al regolamento aziendale

Le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 **non si applicano invece «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» (art.1 c.2); in tali casi, il soggetto a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione in M.D.L. ha facoltà di non dare seguito alla segnalazione.**

Rientrano nell'ambito oggettivo di tutela anche le comunicazioni ad ANAC delle ritorsioni (art. 17, comma 4) che coloro che hanno effettuato segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche ritengono di aver subito nel proprio contesto lavorativo. Il D.Lgs. 24/2023 prevede che le comunicazioni di ritorsioni siano trasmesse esclusivamente ad ANAC.

I motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023.

Nel caso in cui la persona coinvolta sia dipendente di un'amministrazione pubblica o di altro ente pubblico o privato diverso da M.D.L., la segnalazione va effettuata al soggetto deputato alla gestione del canale di segnalazione dell'amministrazione pubblica o dell'ente pubblico o privato ai quali si riferiscono i fatti.

7. Processo di segnalazione

7.1 La segnalazione

La segnalazione consiste nella comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni. È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata. In particolare è necessario risultino chiare:

- ✓ le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- ✓ la descrizione del fatto;
- ✓ le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

I segnalanti per poter beneficiare della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 devono trasmettere le segnalazioni attraverso i canali appositamente predisposti:

- ✓ Interno: canali predisposti da M.D.L. nel cui contesto lavorativo il segnalante opera e descritto nella presente procedura.



Codice	Titolo	Rev.
SOP007	Gestione segnalazioni Whistleblowing in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24	01

- ✓ Esterno: canale predisposto da ANAC, cui si può accedere alle condizioni previste dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023, e tra queste in particolare:

la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito, con ciò intendendo l'assenza di azione di riscontro da parte del destinatario, e ha già l'esito negativo della stessa

la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

Divulgazione pubblica: canale che consiste nel rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone cui si può ricorrere nei casi previsti dall'art. 15 del D.Lgs. 24/2023, e tra questi in particolare:

la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed una esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla presente procedura, ma non è stato dato riscontro nei termini di legge alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni

la persona segnalante 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

La scelta del canale di segnalazione non è a discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno, a meno dei casi sopracitati.

7.2 Canale di segnalazione interna

La gestione del canale interno di segnalazione è affidata all'ufficio amministrativo e all'ufficio HR.

. La segnalazione deve essere effettuata mediante una delle seguenti modalità:

- ✓ in forma scritta con modalità informatica attraverso mail da inviare a: uc@mdlsrl.com, hr@mdlsrl.com.
- ✓ in forma orale su richiesta della persona segnalante direttamente all'ufficio amministrativo e del personale M.D.L.
- ✓ mediante un incontro diretto o telefonico con almeno due soggetti oltre al segnalante, richiesto attraverso i canali aziendali (Chat, sms, mail) e fissato entro un termine di una settimana lavorativa.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore quale persona segnalante, anche se recapitate tramite le modalità previste dalla presente procedura, verranno considerate come segnalazioni ordinarie e saranno trattate al di fuori della normativa dettata dal D.Lgs. 24/2023. Non vanno presentate duplicazioni della stessa segnalazione



Codice	Titolo	Rev.
SOP007	Gestione segnalazioni Whistleblowing in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24	01

7.3 Istruttoria ed esiti del riscontro

Nel caso in cui dalla valutazione effettuata a seguito di una segnalazione attraverso il canale interno si rilevi **un'evidente e manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità**, il destinatario procede ad archiviare la segnalazione, dandone notizia al segnalante.

Se al contrario viene dichiarata l'ammissibilità della segnalazione, Il destinatario pone in essere le misure necessarie per dare seguito alla segnalazione fornendo i motivi della scelta effettuata e dandone comunicazione alla persona segnalante.

Riscontro Della Segnalazione:

entro 7 giorni viene dato riscontro della presa in carico della segnalazione l'avvio dell'istruttoria.

entro 3 mesi viene dato riscontro dell'esito dell'istruttoria.

Nel caso in cui Il destinatario ravvisi la fondatezza della segnalazione, è tenuto a trasmettere, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante, la relazione contenente le risultanze dell'istruttoria agli Organi e alle Autorità preposte che, da quel momento, diventano i responsabili del trattamento dei dati.

Non spetta in ogni caso al destinatario accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'eventuale amministrazione pubblica oggetto di segnalazione.

Gli esiti dell'istruttoria possono, dunque, essere i seguenti:

- ✓ **segnalazione archiviata per infondatezza;**
- ✓ **segnalazione accolta e inviata a uno o più dei seguenti soggetti in relazione ai profili d'illiceità/irregolarità riscontrati:**
 - Funzione interna di competenza di M.D.L. (es. Risorse Umane);
 - ANAC;
 - Autorità Giudiziaria;
 - Procura della Corte dei Conti.

Utilizzando il canale alternativo di segnalazione interna, il Destinatario non viene a conoscenza né dell'effettuazione della Segnalazione, né dei fatti ad oggetto della stessa. Pertanto, in tal caso, il Destinatario rimane di fatto escluso dalla gestione della Segnalazione.

Il destinatario alternativo è tenuto al rispetto dei medesimi obblighi attribuiti al Destinatario dalla presente Procedura, nel rispetto delle previsioni del Decreto Whistleblowing.

La documentazione relativa alla segnalazione e tutti documenti correlati, devono essere conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa e comunque non oltre i 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.



Codice	Titolo	Rev.
SOP007	Gestione segnalazioni Whistleblowing in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24	01

8. Tutela della persona segnalante

Tutela della persona segnalante La tutela del whistleblower rientra a pieno titolo tra le misure generali di prevenzione della corruzione. Il sistema di protezione previsto dal D.Lgs. 24/2023 riconosce ai soggetti riportati nel paragrafo 4 della presente procedura i seguenti tipi di tutela:

- Tutela della riservatezza del segnalante, che si estende anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. Il D.Lgs. 24/2023 prevede che in caso di violazione di tale obbligo ANAC applichi ai titolari del trattamento una sanzione amministrativa pecuniaria.
- Tutela della riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione che ha lo scopo di salvaguardare i diritti di soggetti che, per effetto della segnalazione, potrebbero subire danni alla loro reputazione o altre conseguenze negative ancor prima che venga dimostrata l'estraneità o meno degli stessi ai fatti segnalati.
- Tutela da eventuali ritorsioni: il D.Lgs. 24/2023 prevede il divieto di **ritorsione** definita come "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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" (art. 2, comma 1, lett. m).

Per l'applicazione della tutela è necessario che:

- ci sia una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del D.Lgs. 24/2023
- la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata secondo le disposizioni del D.Lgs. 24/2023
- ci sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi 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 presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata ed anche ai casi di ritorsione che fanno seguito a segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea. Resta ferma la facoltà del segnalante di agire nelle sedi opportune per la propria tutela.

- Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche: la segnalazione effettuata dal dipendente nell'interesse dell'integrità dell'Agenzia costituisce "giusta causa" di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto, escludendo l'integrazione dei reati di cui agli artt. 326 "Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio", art. 622 "Rivelazione del segreto professionale", art. 623 "Rivelazione dei segreti scientifici e industriali" del codice penale e



Codice	Titolo	Rev.
SOP007	Gestione segnalazioni Whistleblowing in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24	01

“violazione del dovere di fedeltà e di lealtà”, art. 205 c.c. Inoltre si aggiungono con il nuovo D.Lgs. 24/2023 le Violazioni delle disposizioni relative alla tutela del diritto d’autore, la Violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali, la rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

- e) Misure di sostegno: ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante il legislatore prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito.

9. Responsabilità della persona segnalante

La presente procedura non limita né pregiudica la responsabilità penale e disciplinare del Whistleblower/ Segnalante nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del codice civile.

L’art. 16, comma 3, stabilisce che la tutela non è più garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, e alla persona segnalante o denunciante è applicata una sanzione disciplinare. **Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto del whistleblowing**

10. Data protection

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti o denuncianti, il legislatore ha previsto che l’acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avvenga in conformità alla normativa nazionale in tema di tutela dei dati personali. Qualsiasi scambio e trasmissione di informazioni che comportano un trattamento di dati personali da parte delle istituzioni, organi o organismi dell’UE deve inoltre avvenire in conformità al Regolamento UE 2016/679. “GDPR”.

Il soggetto a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione svolge le indagini nella massima riservatezza. 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 sia opponibile per legge (ad esempio, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l’identità della persona segnalante, delle persone interessate e dei terzi citati nella segnalazione saranno mantenute riservate. Fermi restando gli obblighi e i limiti previsti dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, l’eventuale rivelazione dell’identità del segnalante è subordinata al consenso da parte del segnalante.



Codice	Titolo	Rev.
SOP007	Gestione segnalazioni Whistleblowing in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24	01

Anche l'identità della persona coinvolta ed i fatti contestati saranno mantenuti riservati fino a quando l'indagine interna non si concluderà con un procedimento disciplinare e/o legale, se necessario.

Nello svolgimento delle attività di propria competenza il destinatario potrà avvalersi di collaboratori dedicati, i quali saranno soggetti ai medesimi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità e quindi opereranno in qualità di "soggetti istruttori". Qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, tutti gli elementi della segnalazione verranno trattati con la massima cautela e riservatezza, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi alla persona segnalante, e dalla comunicazione attraverso canali sicuri. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

11. Regime. Sanzionatorio

È soggetto a sanzioni pecuniarie, applicate da ANAC, chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- **da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni** o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023;
- **da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione**, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- **da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale** della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

12. Informazione e formazione

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, sul sito web <https://www.mdlsrl.com/>, e distribuito al personale mediante portale gestione presenze.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili e trasmesse a tutto il personale mediante formazione specifica, la stessa verrà erogata secondo il piano di formazione del personale, e in caso di modifica della legislazione o aziendali.