

## ATTO ORGANIZZATIVO

Tutela dei soggetti che segnalano violazioni del diritto nazionale o dell'Unione Europea  
ai sensi del d.lgs. 24 del 2023

### WHISTLEBLOWING

#### SOMMARIO

1.	<b>Quadro normativo di riferimento</b> .....	2
2.	<b>Definizioni</b> .....	3
3.	<b>Ambito di applicazione soggettivo</b> .....	4
3.1.	Soggetti legittimati a segnalare che godono della protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica nel settore privato.....	4
3.2.	I soggetti che godono della protezione diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche .....	5
4.	<b>Ambito di applicazione oggettivo</b> .....	5
4.1.	L'oggetto della segnalazione .....	5
4.2.	Cosa non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia.....	7
4.3.	L'attinenza con il contesto lavorativo del segnalante o denunciante .....	7
4.4.	L'irrelevanza dei motivi personali del segnalante o denunciante .....	7
4.5.	Gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni .....	8
4.6.	Le segnalazioni anonime e la loro trattazione.....	8
5.	<b>Il Gestore Whistleblowing</b> .....	8
5.1.	Conflitto di interessi.....	8
5.2.	La segnalazione a soggetto diverso dal Gestore .....	9
6.	<b>I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni</b> .....	9
6.1.	Canale di segnalazione interna.....	9
6.1.1.	Segnalazioni in forma scritta: la Piattaforma Online .....	9
6.1.2.	Segnalazioni orali: linea telefonica dedicata .....	10
6.1.3.	Incontro diretto con il Gestore.....	10
6.2.	Contenuto della segnalazione interna.....	10
7.	<b>Gestione del canale di segnalazione interna – Istruttoria e Fasi</b> .....	11
7.1.	La procedibilità della segnalazione.....	11
7.2.	L'ammissibilità della segnalazione.....	11
7.3.	L'Istruttoria .....	11
8.	<b>Le segnalazioni anonime</b> .....	12

<b>9. Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna e canale di segnalazione esterna</b> .....	12
<b>10. La tutela del Segnalante e dei soggetti a esso assimilati</b> .....	13
10.1. La riservatezza dell'identità del segnalante .....	14
10.2. Il divieto di ritorsioni e la protezione .....	15
10.3. Le limitazioni di responsabilità per il segnalante .....	16
10.4. Perdita delle tutele .....	16
10.5. Rinunce e transazioni.....	17
<b>11. Il Trattamento dei dati personali</b> .....	17
<b>12. Divulgazione ai soggetti potenzialmente interessati</b> .....	18

## 1. Quadro normativo di riferimento

Il d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Decreto whistleblowing)”*, intende garantire la protezione - sia in termini di riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che effettuino segnalazioni di comportamenti illeciti (cd. violazioni) in quanto, con la segnalazione delle violazioni, tali soggetti contribuiscono all'emersione di situazioni pregiudizievoli per L'Ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, e dall'altro, ad essere uno strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

La protezione prevista dal decreto viene garantita anche a soggetti diversi da chi segnala, come il Facilitatore (si veda infra) o le persone menzionate nella segnalazione.

Con l'adozione del presente Atto Organizzativo, MDG S.N.C. di GADDI PATRIZIO E C. ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti dall'ANAC e dalle Linee Guida di Confindustria.

Lo scopo del presente documento è:

- rendere noti i principi ispiratori dell'istituto evidenziando le regole da osservare;
- dettagliare l'ambito di applicazione della normativa, descrivendo chi possa segnalare e quali siano i presupposti per effettuare una segnalazione whistleblowing;
- descrivere a quali soggetti ed a quali condizioni sia garantita la tutela prevista dal d.lgs. 24/2023;
- rendere note le procedure per effettuare le segnalazioni e le modalità di gestione delle stesse;
- dettagliare le modalità seguite per tutelare la riservatezza dell'identità segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

In definitiva, l'obiettivo perseguito è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento.

## 2. Definizioni

Ai fini del d.lgs 24/2023, si intendono per:

- a) «**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società e che consistono in:
  1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
  3. violazione della normativa europea, in particolare per i 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
  4. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea;
  5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
  6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti precedenti;
- b) «**informazioni sulle violazioni**»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della società nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- c) «**segnalazione**» o «**segnalare**»: la comunicazione, scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- d) «**segnalazione interna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4;
- e) «**segnalazione esterna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7;
- f) «**divulgazione pubblica**» o «**divulgare pubblicamente**»: 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;
- g) «**persona segnalante**» (anche: «**whistleblower**»): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- h) «**facilitatore**»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) «**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura

di tali attività, una persona acquisisce 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;

- j) «**persona coinvolta**»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- k) «**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;
- l) «**seguito**»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- m) «**riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
- n) «**società**»: MDG S.N.C. di GADDI PATRIZIO E C.
- o) «**gestore**»: il soggetto (persona od eventualmente ufficio) specificamente formato in tema di Whistleblowing dedicato alla gestione delle segnalazioni.

### 3. Ambito di applicazione soggettivo

#### 3.1. Soggetti legittimati a segnalare che godono della protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica nel settore privato

Il segnalante (cd. whistleblower) è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il termine "contesto lavorativo" va inteso in un'accezione ampia e vi rientrano, pertanto, oltre ai dipendenti, anche i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti, i collaboratori esterni, i tirocinanti retribuiti e non, i membri degli organi di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Il presupposto per effettuare una segnalazione risiede nell'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l'ente, nel quale il primo opera in virtù di attività lavorative o professionali, presenti o anche passate.

Le disposizioni del presente Atto si applicano, in particolare:

- a) ai lavoratori subordinati della società. Fra essi vanno ricompresi i:
  - Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. (rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio ...);
  - Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).
- b) ai lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81 ed ai titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- c) ai lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della società;
- d) ai liberi professionisti ed ai consulenti che prestano la propria attività presso la società;

- e) ai volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società;
- f) all'azionista ed alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico di cui ai punti precedenti non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

### 3.2. I soggetti che godono della protezione diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche

Una delle novità del d.lgs. n. 24/2023 consiste nel fatto che la tutela è riconosciuta, oltre ai suddetti soggetti del settore privato che effettuino segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti 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 o denunciante.

Le misure di protezione si applicano infatti anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

## 4. Ambito di applicazione oggettivo

### 4.1. L'oggetto della segnalazione

Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

Il legislatore ha tipizzato le fattispecie di violazioni:

**I. Violazioni delle disposizioni normative nazionali:**

In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, come sotto definite (cfr. infra).

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame, rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231 (solo per fare degli esempi: delitti informatici e trattamento illecito di dati, reati ambientali, reati societari; delitti contro la personalità individuale, delitti in materia di sicurezza sul lavoro);
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite (cfr. infra).

**II. Violazioni della normativa europea**

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante, che potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

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).

#### 4.2. Cosa non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia

Il legislatore specifica ciò che non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia.

Contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina sul *whistleblowing*:

- a. le 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;
- b. le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato citato in precedenza;
- c. le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### 4.3. L'attinenza con il contesto lavorativo del segnalante o denunciante

Come chiarito al paragrafo 3.1., le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante, del denunciante o di chi divulga pubblicamente. L'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve ritenersi ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato.

Occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

#### 4.4. L'irrelevanza dei motivi personali del segnalante o denunciante

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di *whistleblowing* quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

#### 4.5. Gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni negli enti e amministrazioni del settore pubblico e privato nonché da parte di ANAC.

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.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni (il c.d. Gestore) può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

#### 4.6. Le segnalazioni anonime e la loro trattazione

Le segnalazioni dalle quali non sia possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate da ANAC a segnalazioni ordinarie.

MDG S.N.C. di GADDI PATRIZIO E C. considera le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione. In tali casi quindi le segnalazioni anonime saranno gestite secondo i criteri stabiliti per le segnalazioni ordinarie.

### 5. Il Gestore Whistleblowing

Il Gestore è il soggetto specificamente formato in tema di Whistleblowing dedicato alla gestione delle segnalazioni.

MDG S.N.C. di GADDI PATRIZIO E C., in conformità alle linee guida di Confindustria ha affidato la gestione del canale di segnalazione ad un soggetto esterno specializzato avente i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità necessari. Al riguardo, il soggetto esterno individuato sarà in possesso, tra gli altri, di risorse e conoscenze specialistiche che garantiscano l'adozione di misure tecniche e organizzative tali da assicurare il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza.

Per il triennio 2023-2026 tale funzione è stata affidata al Dott. Ivan Micheli, esperto in materia di compliance e whistleblowing, dotato di autonomia, specificamente e adeguatamente formato nella gestione delle segnalazioni.

In particolare, il Gestore è dotato di:

- imparzialità: ovvero di mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni *whistleblowing*, così da assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- indipendenza: ovvero autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del *management*, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

Ai fini dello svolgimento dei propri compiti di istruttoria ed analisi il Gestore potrà autonomamente avvalersi di professionalità esterne all'azienda (consulenti, professionisti...) a spese dell'Azienda e con un budget di €. 10.000,00, per ogni segnalazione.

#### 5.1. Conflitto di interessi

Ai fini del presente Atto costituiscono conflitto di interessi, tutte quelle fattispecie in cui il Gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione (tale conflitto può, ad. es, sussistere anche rispetto al soggetto esterno, nel caso in cui la gestione della piattaforma sia esternalizzata).

In tali situazioni la segnalazione potrà essere eccezionalmente indirizzata con raccomandata a.r. recante la dicitura "Riservato Whistleblowing" al socio amministratore Gaddi Patrizio che ne garantirà

la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

### 5.2. La segnalazione a soggetto diverso dal Gestore

Salvo quanto al paragrafo che precede, qualora la segnalazione interna sia presentata, in qualsiasi modo, a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la segnalazione dovrà essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento il Gestore potrà procedere all'esame preliminare della segnalazione ricevuta.

## 6. I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni

Il decreto, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni:

1. Canale interno
2. Canale esterno presso ANAC
3. Divulgazione pubblica
4. Denuncia all'Autorità

Il legislatore ha disposto che debbano essere approntati all'interno degli enti cui si applica la normativa appositi "canali interni" per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso a questi canali viene incoraggiato, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione.

La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dal fatto che, solo ove si verifichino particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, allora i segnalanti potranno fare ricorso al "canale esterno" attivato presso ANAC.

Nell'ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, si è prevista, al ricorrere di determinate condizioni, anche la divulgazione pubblica. Rimane naturalmente salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

### 6.1. Canale di segnalazione interna

MDG S.N.C. di GADDI PATRIZIO E C. ha provveduto ad istituire un triplo canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, dell'eventuale facilitatore, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

#### 6.1.1. Segnalazioni in forma scritta: la Piattaforma Online

Le segnalazioni possono anzitutto essere effettuate in forma scritta mediante canale criptato attraverso una piattaforma online liberamente accessibile dal sito della società.

Il Whistleblower potrà accedere alla piattaforma tramite il sito [www.mdgitalia.eu](http://www.mdgitalia.eu), accedendo al portale attraverso il quale, previa sottoscrizione del consenso al trattamento dei dati, potrà facilmente effettuare la segnalazione ed allegare eventuali documenti.

La gestione del canale di segnalazione è affidata al Gestore.

Una volta effettuata la segnalazione, i dati della stessa sono automaticamente e riservatamente inoltrati, per l'avvio tempestivo dell'istruttoria al Gestore, il quale riceverà una comunicazione di avvenuta presentazione, senza ulteriori elementi di dettaglio.

I dati identificativi del segnalante saranno custoditi ed accessibili solamente al Gestore.

Il Gestore gestirà le segnalazioni mediante accesso alla propria area riservata e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute.

#### 6.1.2. Segnalazioni orali: linea telefonica dedicata

Le segnalazioni possono inoltre essere effettuate in forma orale attraverso l'utilizzo una linea telefonica appositamente dedicata in uso esclusivo, tramite apposita sim, al Gestore al n. 3385404462.

Le segnalazioni tramite linea telefonica dedicata possono essere effettuate nei giorni di lunedì dalle ore 14.00 alle ore 19.00 e mercoledì dalle ore 9,00, alle ore 13,00.

Tale linea telefonica non consente la registrazione della conversazione e della segnalazione. Pertanto, il Gestore, al momento della ricezione della segnalazione, dovrà documentarla mediante resoconto dettagliato del messaggio ed il contenuto dovrà essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto verrà fornita copia al segnalante.

#### 6.1.3. Incontro diretto con il Gestore

In alternativa è possibile effettuare le segnalazioni in forma orale mediante richiesta di incontro diretto con il Gestore, da effettuarsi mediante contatto al numero telefonico dedicato 3385404462 nei giorni e negli orari sopra indicati.

In tal caso lo svolgimento dell'incontro diretto verrà effettuato nel più breve tempo possibile e, comunque, in termine non superiore ai giorni 10.

In tal caso nell'incontro si procederà, previo consenso del Segnalante, alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivo idoneo alla conservazione ed all'ascolto. In assenza di consenso alla registrazione, verrà stilato apposito verbale che dovrà essere siglato sia dal segnalante, sia dal soggetto ricevente la segnalazione. Copia del verbale verrà rilasciata al soggetto segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata presentata nelle modalità di cui al presente paragrafo, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Gestore che ne garantisce la riservatezza.

#### 6.2. Contenuto della segnalazione interna

Le segnalazioni dovranno essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, 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;
- 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.

È inoltre utile che le segnalazioni contengano:

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti e l'allegazione dei documenti disponibili;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Nel caso in cui pervenga una segnalazione carente di alcuni degli elementi di cui all'elenco che precede il Gestore potrà chiedere al segnalante di integrare la segnalazione.

## 7. Gestione del canale di segnalazione interna – Istruttoria e Fasi

Ricevuta la segnalazione, il Gestore:

- a. rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d. fornisce riscontro alla segnalazione 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.

### 7.1. La procedibilità della segnalazione

Il Decreto definisce i presupposti soggettivi e oggettivi per effettuare una segnalazione interna.

Per poter dare corso al procedimento, il Gestore dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza di tali presupposti ovvero, nello specifico, che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. In altre parole, il Gestore deve verificare la procedibilità della segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo e oggettivo del Decreto.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'ente per tali violazioni, dandone comunicazione al segnalante.

### 7.2. L'ammissibilità della segnalazione

Una volta verificato che la segnalazione risulti procedibile, il Gestore ne valuterà l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- 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, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione potrà, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Gestore potrà procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

### 7.3. L'istruttoria

Al contrario, una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, il Gestore avvierà l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

A tale fine, il Gestore potrà:

- chiedere al segnalante chiarimenti, documenti e/o informazioni ulteriori;

- acquisire atti e/o documenti da altri uffici e/o avvalersi del loro supporto, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza;
- acquisire informazioni dalle persone indicate dal segnalante e/o da altri soggetti terzi in grado di riferire.

In esito all'istruttoria il Gestore, ove la ritenga non fondata, potrà procedere all'archiviazione della segnalazione, fornendo adeguata motivazione e dandone notizia al segnalante attraverso la piattaforma.

Qualora il Gestore ravvisi la fondatezza della segnalazione, provvederà a comunicare l'esito degli accertamenti all'Organo amministrativo della società, segnalando i profili di illiceità riscontrati nonché tutti i provvedimenti ritenuti opportuni/necessari alla luce delle risultanze dell'istruttoria condotta, affinché quest'ultimo provveda per quanto di competenza.

In ogni caso, non spetta al Gestore accertare eventuali responsabilità individuali oggetto di segnalazione.

Il Gestore è tenuto a fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, nel rispetto dei previsti obblighi di riservatezza.

Il procedimento deve concludersi, con l'archiviazione o con l'inoltro ai soggetti competenti, in un periodo di tempo commisurato alla complessità dei fatti oggetto di segnalazione e, in ogni caso, non oltre tre mesi dalla scadenza dei sette giorni dalla data di ricevimento della segnalazione.

In caso di giustificate ragioni (da riferire al segnalante attraverso la piattaforma online) il procedimento può avere una durata maggiore, comunque non superiore a sei mesi.

Il Gestore è in ogni caso tenuto a comunicare al segnalante tramite la piattaforma online l'esito finale dell'attività di gestione della segnalazione dal medesimo effettuata.

## **8. Le segnalazioni anonime**

La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di comunicazioni anonime, considerato che la tutela del *whistleblower* si riferisce a segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.

Fermo quanto sopra, MDG S.N.C. di GADDI PATRIZIO E C. si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali, cioè, da far emergere fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.). In ogni caso, le segnalazioni anonime verranno registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata, poiché laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

## **9. Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna e canale di segnalazione esterna**

È possibile effettuare una segnalazione esterna qualora, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. il canale di segnalazione interna di cui al precedente art. 6 non è attivo;
- b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito;

- c. il *whistleblower* ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna, conforme a quanto stabilito dall'art. 7 del d.lgs. 24/2023, è istituito presso l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nella gestione del canale di segnalazione esterna, ANAC svolge le seguenti attività:

- a) fornisce a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione di cui al Capo III del d.lgs. 24/2023;
- b) dà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- c) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- d) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- f) dà riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- g) comunica alla persona segnalante l'esito finale.

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

## 10. **La tutela del Segnalante e dei soggetti a esso assimilati**

Uno dei cardini della disciplina del whistleblowing è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina.

In particolare, il Decreto si preoccupa di proteggere il segnalante con:

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante.

In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

- Facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza

deve essere mantenuta riservata. Le Linee Guida ANAC prevedono che: *“il termine “assistenza”, fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. (...) Si precisa che se assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l’applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali”*;

- Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, sarebbe opportuno, nell’ambito del processo di istruttoria della segnalazione che il Segnalante indichi esplicitamente l’esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

#### 10.1. La riservatezza dell’identità del segnalante

La prima tutela posta dal legislatore a favore del segnalante è l’obbligo di garantire la riservatezza della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l’eventuale documentazione allegata, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all’identità del whistleblower.

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

A tale obbligo sono tenuti:

- i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni;
- l’ANAC;
- le autorità amministrative (Dipartimento per la funzione pubblica e Ispettorato Nazionale del Lavoro) cui l’ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (linee telefoniche, messaggistica vocale, incontro diretto).

L’identità del whistleblower è protetta dagli organi destinatari della segnalazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, ivi compreso l’eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre Autorità competenti, in linea con quanto previsto dal d.lgs. 24/2023, salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l’anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc).

Nell’ambito del procedimento disciplinare attivato dall’ente contro il presunto autore della condotta segnalata, 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.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l’identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l’addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest’ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

## 10.2. Il divieto di ritorsioni e la protezione

Il Decreto vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante, già citati (es. colleghi di lavoro).

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela devono sussistere le seguenti condizioni:

- il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

È dunque essenziale da parte del segnalante un'attenta diligenza nella valutazione delle informazioni che non è sufficiente si fondino su semplici supposizioni, "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio.

La norma fornisce un elenco delle possibili fattispecie ritorsive, sia pur non esaustivo e non tassativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia potrà comunicarlo all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti. Nel caso di provvedimento sanzionatorio ANAC informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Si evidenzia che esistono dei casi in cui il segnalante perde la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante potrà essere irrogata una sanzione disciplinare.

### 10.3. Le limitazioni di responsabilità per il segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta al Segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Vi sono tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione);

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

Non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

### 10.4. Perdita delle tutele

Le tutele non sono garantite 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; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

### 10.5. Rinunce e transazioni

Il Decreto vieta, in generale, rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela dallo stesso previsti, a meno che non avvengano in particolari condizioni.

Tale previsione, sottraendo in parte la disponibilità del diritto dalla sfera del beneficiario della tutela, risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del whistleblower.

La norma consente, tuttavia, al segnalante e agli altri soggetti tutelati, di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

## 11. Il Trattamento dei dati personali

Il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano in capo all'ente un trattamento dei dati personali. In ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante previsto dal Decreto, il trattamento è stato preceduto da una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, c.d. DPIA (art. 13, co. 6 del Decreto e artt. 35 e 36 del GDPR).

MDG S.N.C. di GADDI PATRIZIO E C. effettua il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni in qualità di titolare del trattamento (art. 13, co. 4 del Decreto) e si è uniformata ai seguenti principi:

- trasparenza (art. 5, par. 1, lett. a) del GDPR: *i dati personali sono trattati in modo ... trasparente nei confronti dell'interessato*), prescrivendo ai titolari del trattamento di rendere *ex ante* ai possibili interessati un'ideale informativa sul trattamento dei dati personali. Tale informativa potrà essere fornita in allegato alla procedura *whistleblowing*, mediante la pubblicazione di documenti informativi (es. sul sito web) o in un'apposita sezione dell'applicativo informatico utilizzato per l'acquisizione e gestione delle segnalazioni.
- limitazione delle finalità (art. 5, par. 1, lett. b) del GDPR: *i dati personali sono raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità*), prevedendo che le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse (art. 12, co. 1 del Decreto);
- minimizzazione dei dati (art. 5, par. 1, lett. c) del GDPR: *i dati personali sono adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati*), prevedendo che i dati manifestamente non utili alla trattazione di una specifica segnalazione non siano raccolti o, in caso di raccolta accidentale, siano prontamente cancellati (art. 13, co. 2 del Decreto);
- limitazione della conservazione (art. 5, par. 1, lett. e) del GDPR: *i dati personali sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati*), prevedendo espressamente che le segnalazioni e la relativa documentazione siano conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura (art. 14, co. 1 del Decreto);
- integrità e riservatezza (art. 5, par. 1, lett. f) del GDPR: *i dati personali sono trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali*), prevedendo che l'individuazione di misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici

rischi del trattamento e promuovendo il ricorso a strumenti di crittografia (art. 4, co. 1 e art. 13, co. 6 del Decreto).

## **12. Divulgazione ai soggetti potenzialmente interessati**

È specifico obiettivo di MDG S.N.C. di GADDI PATRIZIO E C. quello di mettere a disposizione della persona segnalante informazioni chiare circa il canale, le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni, interne o esterne.

È a tal fine che è stato predisposto il presente Atto Organizzativo, che verrà esposto nei luoghi di lavoro in punti visibili ed accessibili non solo al personale dipendente, nonché pubblicato in una sezione apposita del sito web dell'ente attraverso la piattaforma informatica.

Atto Organizzativo adottato con delibera del 14 dicembre 2023