



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING L.M. MEDICAL DIVISION SRL

Ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24



VERSIONE: V00

APPROVAZIONE CdA IN DATA 15/12/2023

ENTRATA IN VIGORE: 17/12/2023

1 Sommario

2	Storia delle Revisioni	2
3	Introduzione - Quadro Legislativo	3
4	Regolamento Whistleblowing	4
	Art.1 Oggetto della procedura - canali e violazioni	4
	Oggetto delle segnalazioni e Canali utilizzabili	4
	Art. 2 Definizioni	5
	Art. 3 Soggetti tutelati	6
	Art. 4 Segnalazione interna	7
	Requisiti della Segnalazione	7
	Canali e modalità di segnalazione	7
	Gestione della Segnalazione	9
	Le Funzioni del Gestore Interno Whistleblowing	11
	Art. 5 Segnalazione esterna	11
	Art. 6 Obbligo di riservatezza	12
	Art. 7 Gestione dei dati personali	12
	Art. 8 Archiviazione dei documenti relativi alle segnalazioni	13
	Art. 9 Divulgazione pubblica	13
	Art. 10 Protezione per chi effettua segnalazioni	13
	Art. 11 Divieto di rappresaglia	14
	Art. 12 Limitazioni della responsabilità	14
	Art. 13 Norme Supplementari	14
	Art. 14 Entrata in vigore e comunicazione	15

2 Storia delle Revisioni

Rev.	Data	Sommario delle modifiche
0	17/12/2023	Prima emissione

3 Introduzione- Quadro Legislativo

L'implementazione nel sistema giuridico nazionale di una struttura per la gestione delle segnalazioni e per garantire la protezione appropriata dell'impiegato che denuncia comportamenti illeciti all'interno del luogo di lavoro è sancita in accordi internazionali (ONU, OECD, Consiglio d'Europa) che l'Italia ha ratificato, oltre che nelle raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

In dettaglio, la legge 6 novembre 2012, n. 190, all'articolo 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54-bis nel d.lgs. 165/2001, prevedendo una misura per facilitare la rilevazione di comportamenti illeciti, conosciuta nei paesi di lingua inglese come whistleblowing.

Il Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'implementazione del potere sanzionatorio riguardante la protezione degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano a conoscenza durante un rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, è stato definito da ANAC con ulteriori disposizioni operative.

L'Unione Europea ha poi promulgato la Direttiva Europea 2019/1937 sulla protezione delle persone che denunciano violazioni del diritto dell'Unione, per stabilire un livello minimo di protezione dei diritti dei whistleblowers in tutti gli stati membri.

L'Italia ha implementato la Direttiva Europea con **il d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24**.

Mediante l'approvazione del presente Regolamento, L.M. MEDICAL DIVISION SRL con sede legale in Palazzolo sull'Oglio (BS) via Brigate Alpine n. 9 frazione San Pancrazio, C.F. e P.IVA 03256010988 (d'ora innanzi Azienda per brevità) - secondo l'art. 2, co. 1, lett. p) del d.lgs. 24/2023 - ha cercato di allinearsi alle predette disposizioni legislative, nonché alle direttive fornite dal P.N.A. e dall'ANAC.

L'obiettivo del documento è di:

- Elucidare i principi guida dell'istituzione, sottolineando le regole che l'Azienda deve rispettare;
- Definire le procedure per gestire le segnalazioni;
- Spiegare in dettaglio le modalità adottate per proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e l'identità di possibili soggetti coinvolti.

Questo Regolamento si propone quindi di eliminare quei fattori che possono disincentivare o ostacolare l'uso dell'istituto, come ad esempio dubbi e perplessità sulla procedura da seguire e timori di rappresaglie o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito è di fornire al whistleblower istruzioni operative chiare riguardo all'oggetto, al contenuto, ai destinatari e alle modalità di invio delle segnalazioni, nonché circa le forme di protezione che il nostro sistema giuridico offre.

Il processo di gestione delle segnalazioni assicura la **riservatezza dell'identità del segnalante** sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo. Tuttavia, questo non implica che le segnalazioni siano

anonime, dal momento che chi denuncia comportamenti illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità per beneficiare della protezione prevista dal whistleblowing.

Se le informazioni personali del segnalante non sono fornite, la segnalazione sarà considerata "**anonima**". Di conseguenza, sarà trattata come una segnalazione "ordinaria" invece di "protetta" secondo il D.Lgs 24/2023, e quindi esclusa dall'applicazione del presente Regolamento. Tuttavia, le protezioni garantite dal Decreto WHISTLEBLOWING rimangono valide per il segnalante anonimo che, una volta identificato, informi l'ANAC di aver subito ritorsioni a seguito della sua segnalazione.

Per maggiori informazioni sul D.Lgs 24/2023 si rimanda alla [PAGINA SPECIFICA DEL SITO ANAC](#) (Autorità Nazionale Anticorruzione).

4 Regolamento Whistleblowing

Art.1 Oggetto della procedura - canali e violazioni

Questo Regolamento riguarda le modalità e responsabilità definite dall'Azienda per la tutela delle persone che, all'interno del loro ambiente lavorativo, denunciano **violazioni delle normative nazionali o dell'Unione Europea che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda**.

Oggetto delle segnalazioni e Canali utilizzabili

È possibile segnalare violazioni che consistono in:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati [nell'allegato alla direttiva \(UE\) 2019/1937](#), seppur non indicati [nell'allegato al D.Lgs 24/2023](#), relativi ai seguenti settori: appalti 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 di cui [all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#) specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti precedenti.

Le norme stabilite dal regolamento **non si applicano** a:

- Controversie, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del denunciante o della persona che ha presentato un reclamo all'autorità giudiziaria o contabile che riguardano esclusivamente i propri rapporti di lavoro individuali, o relative ai propri rapporti di lavoro con i superiori;

- Denunce di violazioni già regolamentate obbligatoriamente dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 o da quelli nazionali che costituiscono l'attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, anche se non menzionati nella parte II dell'allegato precedentemente citato;
- Denunce di violazioni relative alla sicurezza nazionale.

Tuttavia, rimangono valide le disposizioni riguardanti il diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o sindacati, la protezione contro comportamenti o atti illeciti commessi in seguito a tali consultazioni, l'autonomia delle parti sociali e il loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché la repressione delle condotte antisindacali secondo l'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Rispetto invece ai canali di segnalazione attivabili è possibile presentare una segnalazione tramite:

- Canale Interno attivato dall'Azienda
- Canale Esterno ANAC

Le tutele previste si applicano, con le modalità previste dal D.Lgs. 24/2023, anche in caso Divulgazione pubblica o Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Art. 2 Definizioni

Per quanto riguarda questo regolamento, si applicano le seguenti definizioni:

- a. "**Violazioni**": comportamenti, azioni o omissioni che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda. Queste includono vari illeciti, condotte illecite pertinenti, violazioni di regolamenti specifici dell'Unione Europea o nazionali, azioni o omissioni dannose agli interessi finanziari dell'Unione, violazioni riguardanti il mercato interno e comportamenti che contraddicono il fine o l'obiettivo delle disposizioni dell'Unione nei settori specificati;
- b. "**Informazioni sulle violazioni**": informazioni, inclusi sospetti ragionevoli, relative a violazioni compiute o che potrebbero essere compiute all'interno dell'Azienda, nonché elementi relativi a comportamenti che mirano a nascondere tali violazioni;
- c. "**Segnalazione**" o "**Segnalare**": comunicazione di informazioni sulle violazioni, sia scritta che orale;+
- d. "**Segnalazione interna**": comunicazione delle informazioni sulle violazioni tramite il canale di segnalazione interna specificato nell'art. 4;
- e. "**Segnalazione esterna**": comunicazione delle informazioni sulle violazioni tramite il canale di segnalazione esterna specificato nell'art. 7;
- f. "**Divulgazione pubblica**" o "**Divulgare pubblicamente**": diffusione al pubblico di informazioni sulle violazioni attraverso stampa, mezzi elettronici o altri mezzi capaci di raggiungere un ampio numero di persone;
- g. "**Persona segnalante**" (o "**Whistleblower**"): individuo che rende una segnalazione o una divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni ottenute nel contesto lavorativo;
- h. "**Facilitatore**": individuo che supporta la persona segnalante durante il processo di segnalazione, operante nello stesso contesto lavorativo e il cui aiuto deve rimanere confidenziale;
- i. "**Contesto lavorativo**": le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.lgs 24/2023, 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"**: individuo o entità menzionato nella segnalazione interna o esterna o nella divulgazione pubblica come persona associata alla violazione o come persona in qualche modo implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- k. **"Ritorsione"**: qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, che risulta dalla segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o dalla divulgazione pubblica e che causa o potrebbe causare danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha fatto la denuncia;
- l. **"Seguito"**: l'azione compiuta dal responsabile del canale di segnalazione per valutare l'accuratezza dei fatti segnalati, i risultati delle indagini e le eventuali misure adottate;
- m. **"Riscontro"**: comunicazione alla persona segnalante con informazioni relative alle azioni che vengono prese o si intendono prendere in seguito alla segnalazione.

Art. 3 Soggetti tutelati

Nel contesto di segnalazioni, notifiche all'autorità giudiziaria o contabile, e divulgazioni pubbliche di violazioni identificate durante il normale svolgimento lavorativo, le disposizioni di questo Regolamento si applicano in particolare a:

- a) Dipendenti dell'Azienda;
- b) Collaboratori nel rispetto dell'articolo 2 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015 che esercitano le loro funzioni presso l'ente;
- c) Lavoratori o collaboratori impegnati presso entità che forniscono beni, servizi o realizzano lavori per conto dell'ente;
- d) Professionisti indipendenti e consulenti che operano all'interno dell'ente;
- e) Volontari e stagisti, pagati o no, che svolgono le loro attività presso [NOME AZIENDA];
- f) Azionisti e individui con responsabilità di gestione, supervisione, controllo, o rappresentanza, anche se tali funzioni sono esercitate de facto.

La protezione per chi effettua la segnalazione è garantita anche nei seguenti scenari:

- a) Quando il rapporto contrattuale precedentemente citato non è ancora iniziato, se le informazioni sulla violazione sono state ottenute durante il processo di selezione o altre fasi precontrattuali;
- b) Durante il periodo di prova;
- c) Dopo la cessazione del rapporto contrattuale se le informazioni sulla violazione sono state ottenute durante il suo svolgimento.

Salvo quanto disposto nell'articolo 17, comma 2 e 3, del D.lgs. 24/2023, le misure di protezione definite al Capo III del Decreto si applicano anche a:

- a) Facilitatori;
- b) Persone nello stesso ambiente di lavoro del segnalante, di colui che ha notificato un'irregolarità all'autorità giudiziaria o contabile, o ha divulgato pubblicamente, e che sono legate a loro da un solido legame affettivo o parentela entro il quarto grado;
- c) Colleghi del segnalante o della persona che ha notificato all'autorità giudiziaria o contabile, o ha effettuato una divulgazione pubblica, e che lavorano nello stesso contesto e con i quali mantengono un rapporto regolare;
- d) Entità di proprietà del segnalante o della persona che ha notificato all'autorità giudiziaria o contabile, o ha divulgato pubblicamente, o per le quali queste persone lavorano, così come entità che operano nello stesso contesto lavorativo delle persone già menzionate.

Art. 4 Segnalazione interna

L'Azienda, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, ha attivato un canale di segnalazione interna che assicura la protezione dell'identità del segnalante, dell'individuo coinvolto e di chiunque altro menzionato nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della documentazione allegata.

In linea con l'art. 4, comma 2, del d.lgs. 24/2023, la gestione del canale interno di segnalazione è affidata a da un soggetto esterno, autonomo e specificamente formato identificato in:

**Dott. Sabina Jolanda Megale Maruggi
(d'ora innanzi Gestore Interno Whistleblowing)**

Requisiti della Segnalazione

Per garantire un'analisi e una valutazione adeguata delle segnalazioni da parte dei responsabili del loro ricevimento e gestione, è importante che la segnalazione sia formulata in modo che risultino chiare:

- Generalità del segnalante (eventuale, altrimenti la segnalazione sarà considerata "**anonima**", vedi sotto) e esplicita indicazione che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.
- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
 - 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.
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Se le informazioni personali del segnalante non sono fornite, la segnalazione sarà considerata "**anonima**". Di conseguenza, sarà trattata come una segnalazione "ordinaria" invece di "protetta" secondo il Decreto WHISTLEBLOWING, e quindi esclusa dall'applicazione del presente Regolamento. Tuttavia, le protezioni garantite dal Decreto WHISTLEBLOWING rimangono valide per il segnalante anonimo che, una volta identificato, informi l'ANAC di aver subito ritorsioni a seguito della sua segnalazione.

Canali e modalità di segnalazione

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso uno dei seguenti metodi:

- **Invio di una comunicazione scritta su carta**; da inviare al Gestore delle segnalazioni WHISTLEBLOWING incaricato:
 - [Dott. Sabina Jolanda Megale Maruggi \(c/o Studio Maruggi STP s.r.l.\), Via Paolo VI, n. 1, 20168 Sarezzo \(BS\)](#)
- **Presentazione orale tramite un appuntamento fissato di persona con** il Gestore delle segnalazioni WHISTLEBLOWING incaricato:
 - [Dott. Sabina Jolanda Megale Maruggi \(c/o Studio Maruggi STP s.r.l.\), Via Paolo VI, n. 1, 20168 Sarezzo \(BS\), telefono Segreteria 030 8901170, specificando che si tratta di appuntamento per Segnalazione WHISTLEBLOWING](#)

Relativamente a **eventuali Segnalazioni inviate ad un soggetto interno diverso dal Gestore WHISTLEBLOWING**, se la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing", ove il segnalante dichiara o è possibile capire che voglia usufruire delle tutele previste dal Decreto

Whistleblowing, la stessa va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore WHISTLEBLOWING, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Invio e Ricezione di una Comunicazione Scritta

Nel caso di una segnalazione inviata per iscritto, si applicano le seguenti linee guida:

- Inviare lettera o raccomandata in una busta contenete due buste chiuse:
 - la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
 - la seconda con il testo della segnalazione,In tal modo si garantisce di separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.
- Entrambe le suddette buste dovranno poi essere inserite nella terza busta principale chiusa che rechi all'esterno la dicitura "**RISERVATA PERSONALE**" al Gestore Interno Whistleblowing incaricato, come sopra identificato.

La segnalazione sarà quindi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore Interno Whistleblowing incaricato.

Una volta ricevuta, il Gestore Interno Whistleblowing prenderà le seguenti misure:

- Aprire la busta e esaminare il suo contenuto.
- Registrare la segnalazione nel registro dedicato, assegnandole un numero progressivo in ordine cronologico (ad esempio, "Whistleblowing_1", "Whistleblowing_2", ... "Whistleblowing_n").
- Ove i documenti allegati alla segnalazione contenessero dati personali in grado di identificare il segnalante, effettuare una fotocopia degli stessi, garantendo che non vengano rivelati i dati personali del segnalante o dell'eventuale facilitatore. Tutte le altre copie sono prontamente distrutte.
- Nel caso di una segnalazione scritta a mano, trascrivere i contenuti in modo che sia prodotta una copia analogica in cui non siano leggibili i dati personali del segnalante o dell'eventuale facilitatore. Tutte le altre copie prodotte per questo scopo saranno immediatamente distrutte.
- Marcare l'originale e le copie della segnalazione ricevuta e qualsiasi documento allegato con il numero di protocollo cronologico attribuito ("Whistleblowing_n").
- Archiviare separatamente gli originali delle segnalazioni (contenenti dati personali del segnalante) e le copie delle stesse (senza dati personali del segnalante) in luoghi sicuri accessibili solo al Gestore Interno Whistleblowing (ad esempio, un armadietto o una cassaforte chiusa con chiavi disponibili solo per il Gestore WHISTLEBLOWING).
- Inviare una comunicazione alla persona segnalante entro sette (7) giorni, indicando la ricezione della segnalazione e il numero di protocollo assegnato¹.

Invio e Ricezione di una Comunicazione Orale

Per le segnalazioni trasmesse oralmente, si segue la procedura seguente:

- Il segnalante deve richiedere un appuntamento con il Gestore Interno Whistleblowing, utilizzando i riferimenti sopra segnalati.

L'incontro richiesto viene organizzato presso l'ufficio del Gestore Interno Whistleblowing, e sarà presente solo il Gestore Interno Whistleblowing stesso. Durante l'appuntamento, il Gestore Interno Whistleblowing sarà responsabile di:

¹ L'avviso di ricevimento potrà essere inviato solo ai segnalanti non anonimi che abbiano indicato almeno un canale di contatto.

- Stilare un verbale delle dichiarazioni verbali ricevute dal segnalante e sottoporlo alla sua approvazione, che può essere confermata con la sua firma.
- Registrare la segnalazione nel registro dedicato, assegnando un numero progressivo in ordine cronologico (ad esempio, "Whistleblowing_1", "Whistleblowing_2", ... "Whistleblowing_n").
- Creare una copia analogica (fotocopia) del resoconto scritto della segnalazione orale, garantendo che non siano rivelati i dati personali del segnalante o dell'eventuale facilitatore. Tutte le altre copie sono immediatamente distrutte.
- Marcare l'originale e le copie della segnalazione ricevuta e qualsiasi documento allegato con il numero di protocollo cronologico assegnato ("Whistleblowing_n").
- Archiviare separatamente gli originali delle segnalazioni (contenenti i dati personali del segnalante) e le copie delle stesse (senza dati personali del segnalante) in luoghi sicuri accessibili solo al Gestore Interno Whistleblowing (ad esempio, un armadietto o una cassaforte chiusa con chiavi disponibili solo per il Gestore Interno Whistleblowing).

Gestione della Segnalazione

Iter generale di gestione della Segnalazione

Il Gestore Interno Whistleblowing gestisce le segnalazioni secondo un iter procedurale ben definito che rispetta le condizioni, i termini e le modalità descritte di seguito:

- Emissione di una conferma di ricezione della segnalazione scritta al segnalante entro sette (7) giorni dalla data di ricezione (tranne nel caso di segnalazione orale, ove la firma del verbale delle dichiarazioni verbali ricevute dal segnalante ha valore di conferma di ricezione della segnalazione).
- Prima valutazione della segnalazione, al fine di determinare se soddisfa i requisiti per essere considerata come segnalazione secondo il D.Lgs 24/2023.
- Dichiarazione di non ammissibilità della segnalazione se questa appare manifestamente infondata, ovvero priva di elementi di fatto che giustifichino un ulteriore esame, oppure se è troppo generica per comprendere il fatto segnalato, o se è accompagnata da documentazione irrilevante, inadeguata o irrilevante.
- Eventuale richiesta di informazioni supplementari al segnalante, nel caso in cui la segnalazione non sia adeguatamente dettagliata, seguita da una valutazione sulla sua ammissibilità.
- Avvio di un'indagine interna all'azienda sui fatti e le condotte segnalate una volta accettata la segnalazione, nel rispetto delle leggi vigenti (inclusa la legge 300/1970, il GDPR e il Codice Privacy), con particolare attenzione alle persone coinvolte.
- Mantenimento della comunicazione con il segnalante.
- Redazione, in base ai dati e alle informazioni raccolte, di un rapporto di chiusura dell'indagine spiegando il suo esito (archiviazione del procedimento per mancanza di prove sufficienti, avvio di un'inchiesta interna, misure organizzative adottate per affrontare il problema in modo costruttivo, rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini, purché ciò non pregiudichi i diritti delle persone coinvolte).
- Notifica al segnalante del risultato entro tre (3) mesi dalla ricezione della segnalazione, come previsto dal D.Lgs 24/2023.

Attività di Indagine e Reporting

A fronte della necessità di avviare una indagine sulla segnalazione valutata ammissibile, il Gestore Interno Whistleblowing **segnala tempestivamente e nel rispetto dell'obbligo di riservatezza al CdA l'apertura di un procedimento di indagine**, mantenendo lo stesso informato circa le necessità e esiti di eventuali verifiche con Funzioni e personale interno, o, ancora sulla necessità di conferire mandato a soggetti terzi per approfondimenti specialistici.

In quest'ultimo caso è cura del Gestore Interno Whistleblowing:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni all'Azienda, detto obbligo dovrà essere formalizzato nel contratto di prestazione per conto del Gestore WHISTLEBLOWING).

A fronte dell'indagine condotta, nel caso in cui la segnalazione risulti fondata o comunque appaia tale, il Gestore Interno Whistleblowing, provvede a darne tempestiva comunicazione al CdA (ed eventualmente, per quanto necessario, alla Direzione aziendale e ad altre funzioni aziendali specificamente competenti), che prenderà le necessarie decisioni e adotterà i provvedimenti conseguenti, ivi compresa l'eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziaria di fatti illeciti penali, civili e/o amministrativi.

In base alle decisioni prese da CdA il Gestore Interno Whistleblowing sarà quindi in grado di notificare al segnalante il risultato della gestione della segnalazione, come previsto dall'iter procedurale sopra esposto.

Le segnalazioni archiviate come non rilevanti sono rendicontate al CdA con cadenza semestrale, riportando l'oggetto della segnalazione e le motivazioni per cui non si è proceduti con successive indagini.

Il Resoconto completo dell'attività di gestione delle segnalazioni al CdA aziendale è poi riportato in una Relazione annuale del Gestore Interno Whistleblowing al CdA.

Risultati Finali dell'Analisi

In sintesi, le possibili risposte finali alla fine di una qualsiasi delle fasi sopra descritte potrebbero essere:

Alla fine della prima valutazione, entro sette (7) giorni dal ricevimento della segnalazione:

- "Segnalazione palesemente infondata e non ammissibile per il whistleblowing"
- "Segnalazione non correlata all'ambito di applicazione della normativa whistleblowing come definito dal D.Lgs 24/2023"
- "Segnalazione non adeguatamente dettagliata che richiede ulteriore interazione con il segnalante secondo i termini indicati dal Gestore Interno Whistleblowing"
- "Segnalazione ammissibile per il trattamento whistleblowing".

Alla conclusione dell'indagine, entro tre (3) mesi dal ricevimento della segnalazione, per quelle ammissibili per il trattamento whistleblowing:

- "Segnalazione indagata e, alla fine, archiviata per i seguenti motivi: [...] (mancanza di prove sufficienti e/o la sua esclusione dall'ambito di applicazione della normativa whistleblowing come definito dal D.Lgs 24/2023)"
- "Segnalazione indagata e, alla fine, notifica dell'adozione delle seguenti misure organizzative, gestionali e di controllo adottate internamente per migliorare la prevenzione di possibili violazioni

analoghe e la repressione delle condotte per le quali sono previste sanzioni disciplinari secondo la legge e il contratto di lavoro vigenti".

- "Segnalazione indagata e, alla fine, invito a segnalare il fatto alle autorità competenti per ulteriori indagini"

Le Funzioni del Gestore Interno Whistleblowing

Come precedentemente evidenziato, il ruolo del Gestore Interno Whistleblowing è assegnato da dall'Azienda al Dott. Sabina Jolanda Megale Maruggi, che possiede autonomia , professionalità e competenza necessarie per svolgere il ruolo, i cui doveri, poteri e responsabilità sono descritti nello specifico incarico affidato dall'Azienda.

Nella gestione della segnalazione, il Gestore Interno Whistleblowing garantisce:

- Il rispetto del D.Lgs. 24/2023, della normativa pertinente ai propri compiti (inclusi lo Statuto dei lavoratori, il GDPR, il Codice Privacy) e di questo regolamento
- L'adempimento preciso e corretto dei termini, delle condizioni e delle modalità previste dal presente Regolamento
- L'adozione di tutte le precauzioni appropriate per **garantire un'efficace ed efficiente attuazione delle misure a tutela della riservatezza** nella gestione del canale di informazione (ad esempio, nella custodia e nella trasmissione dei documenti, anche se anonimizzati, a terzi autorizzati) e rispetto a:
 - la persona segnalante;
 - il facilitatore;
 - la persona coinvolta o comunque i soggetti menzionati nella segnalazione;
 - il contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il Gestore Interno Whistleblowing non è obbligato a garantire appuntamenti o riunioni con il segnalante, facilitatore o persona coinvolta al di fuori dell'orario di lavoro o nei giorni di legittima assenza dal luogo di lavoro (ad esempio, durante le vacanze) o in luoghi che non garantiscano la sicurezza e la riservatezza della conversazione, se al di fuori del luogo di lavoro.

Art. 5 Segnalazione esterna

Una segnalazione esterna può essere presentata se, al momento della sua presentazione, si verifica una delle seguenti condizioni:

- a. Il canale di segnalazione interna, come indicato nell'articolo 4 precedente, non è attivo;
- b. Il segnalante ha già presentato una segnalazione interna, che non è stata seguita;
- c. Il segnalante ha validi motivi per credere che, se presentasse una segnalazione interna, questa non riceverebbe un seguito adeguato o potrebbe comportare rischio di ritorsioni;
- d. Il segnalante ha validi motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico.

Il canale di segnalazione esterna, come previsto dall'articolo 7 del d.lgs. 24/2023, è istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Le segnalazioni esterne sono presentate per iscritto attraverso la piattaforma informatica o oralmente tramite linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, o, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto programmato entro un periodo ragionevole.

Qualsiasi segnalazione esterna inviata ad un ente diverso dall'ANAC viene trasmessa a quest'ultimo, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, informando il segnalante della trasmissione.

Nella gestione del canale di segnalazione esterna, l'ANAC esegue le seguenti attività:

- a) Fornisce informazioni sull'utilizzo dei canali di segnalazione interna ed esterna, e sulle misure di protezione previste dal Capo III del d.lgs. 24/2023, a chiunque ne abbia interesse;
- b) Conferma la ricezione della segnalazione esterna al segnalante entro sette giorni dalla data di ricevimento, a meno che il segnalante non richieda esplicitamente il contrario o l'ANAC ritenga che la notifica possa compromettere la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) Mantiene il dialogo con il segnalante e, se necessario, chiede ulteriori informazioni;
- d) Segue con diligenza le segnalazioni ricevute;
- e) Conduce l'indagine necessaria per rispondere alla segnalazione, anche attraverso audizioni e acquisizione di documenti;
- f) Fornisce feedback al segnalante entro tre mesi, o, in presenza di ragioni giustificate e motivate, sei mesi dalla data di notifica di ricevimento della segnalazione esterna, o, in assenza di tale notifica, alla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- g) Comunica al segnalante l'esito finale.

L'ANAC può decidere di non dare seguito a segnalazioni che riguardano violazioni di minore importanza e procedere al loro archivio.

Art. 6 Obbligo di riservatezza

Le segnalazioni non devono essere utilizzate oltre quanto strettamente necessario per un adeguato seguito. L'identità del segnalante, così come qualsiasi altra informazione che possa rivelarla, sia direttamente o indirettamente, non può essere divulgata senza il suo esplicito consenso, tranne alle figure autorizzate a ricevere o gestire le segnalazioni.

Nel contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata se l'accusa è basata su verifiche separate e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se derivanti da questa. Se l'accusa è basata, interamente o parzialmente, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è essenziale per la difesa dell'accusato, la segnalazione può essere utilizzata nel procedimento disciplinare solo con il consenso esplicito del segnalante alla divulgazione della propria identità. Il segnalante sarà notificato per iscritto dei motivi della divulgazione dei dati riservati, nel caso in cui sia indispensabile rivelare l'identità del segnalante e le informazioni correlate anche per la difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è esclusa dall'accesso previsto dagli articoli 22 e successivi della legge n. 241 del 7 agosto 1990.

In conformità con l'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023, nei procedimenti avviati a seguito di una segnalazione, l'individuo coinvolto può essere ascoltato, o, su sua richiesta, è ascoltato, anche attraverso un procedimento documentale, mediante la raccolta di osservazioni scritte e documenti.

Art. 7 Gestione dei dati personali

Qualsiasi trattamento dei dati personali deve essere condotto secondo quanto previsto dal regolamento (UE) 2016/679, il decreto legislativo del 30 giugno 2003, n.196 e il decreto legislativo del 18 maggio 2018, n.51. I dati personali che non risultano chiaramente utili per il trattamento di una specifica segnalazione non vengono raccolti o, se raccolti per errore, vengono immediatamente

cancellati. I diritti delineati negli articoli dal 15 al 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nel limite di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo del 30 giugno 2003, n.196. L'azienda e gli Enti gestori delle segnalazioni gestiscono il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e gestione delle segnalazioni, in conformità ai principi delineati negli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o negli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n.51 del 2018, fornendo adeguate informazioni ai segnalanti e agli interessati, secondo gli articoli 13 e 14 del regolamento (UE) 2016/679 o l'articolo 11 del citato decreto legislativo n.51 del 2018, e adottando misure idonee per proteggere i diritti e le libertà degli interessati.

Art. 8 Archiviazione dei documenti relativi alle segnalazioni

Le segnalazioni e i documenti correlati vengono conservati per il periodo necessario per il trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a partire dalla data della comunicazione del risultato finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza dell'articolo 8 di questo regolamento e del principio dell'articolo 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e dell'articolo 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Art. 9 Divulgazione pubblica

Il segnalante che rende una divulgazione pubblica gode della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023se, al momento della divulgazione, sussiste una delle seguenti condizioni:

- a. Il segnalante ha precedentemente effettuato una segnalazione interna ed esterna, o ha direttamente effettuato una segnalazione esterna, secondo le condizioni e le modalità stabilite dagli articoli 4 e 7, e non ha ricevuto una risposta tempestiva in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b. Il segnalante ha un motivo valido per credere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;
- c. Il segnalante ha un motivo valido per credere che la segnalazione esterna potrebbe comportare il rischio di ritorsioni o non potrebbe essere efficacemente seguita a causa delle specifiche circostanze del caso, come quelle in cui le prove potrebbero essere occultate o distrutte o in cui esiste un fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere in connivenza con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano invariate le norme sul segreto professionale per i giornalisti, in relazione alla fonte della notizia.

Art. 10 Protezione per chi effettua segnalazioni

Le salvaguardie delineate nel Capo III del D.lg.s n. 24/2023 vengono applicate agli individui specificati nell'art. 3 quando sono presenti le seguenti circostanze:

- a. Al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, chi effettua la segnalazione o denuncia aveva valide ragioni per credere che le informazioni sulle violazioni segnalate o rese pubbliche fossero vere e rientrassero nel campo di applicazione dell'art. 1 di questo regolamento;
- b. La segnalazione o la divulgazione pubblica è avvenuta in conformità con quanto stabilito negli articoli 5 e 9 di questo Regolamento e, in generale, dal Capo II del D.lgs. n. 24/2023.

Le ragioni che hanno portato l'individuo a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente non influenzano la sua protezione. Tuttavia, il segnalante può essere penalmente e disciplinarmente

responsabile nel caso di segnalazioni diffamatorie o caluniose, come stabilito dagli articoli 368 e 595 del Codice Penale e dall'articolo 2043 del Codice Civile.

A meno che non sia previsto diversamente nell'art. 12, se viene stabilita, anche con una sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per diffamazione o calunnia, o per lo stesso tipo di reato commesso con la denuncia alle autorità giudiziarie o contabili, o la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le protezioni stabilite nel Capo III del D.lgs. n. 24/2013 non sono garantite e al segnalante o denunciante viene inoltre inflitta una sanzione disciplinare.

Art. 11 Divieto di rappresaglia

Le organizzazioni e gli individui elencati nell'art. 3 non devono subire rappresaglie. In caso di contenziosi giudiziari, amministrativi o stragiudiziali riguardanti la verifica di comportamenti, atti o omissioni proibiti da questo articolo nei confronti delle persone indicate nell'art. 3, si presume che questi siano stati attuati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia. Chiunque attui tali comportamenti o atti ha l'obbligo di dimostrare che essi sono motivati da ragioni non legate alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia.

Art. 12 Limitazioni della responsabilità

L'ente o la persona indicata nell'art. 3 non è punibile se rivela o diffonde informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di riservatezza o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, o se rivela o diffonde informazioni sulle violazioni che danneggiano la reputazione della persona coinvolta o denunciata. Questo vale quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi erano fondati motivi per credere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per rivelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata secondo l'art. 9.

In tali circostanze, viene esclusa ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa. A meno che non si tratti di un reato, l'ente o la persona di cui all'art. 3 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Riscrittura: Comunque, l'esenzione di responsabilità penale o di qualsiasi altra natura, inclusa quella civile o amministrativa, non è applicabile per le azioni, comportamenti o omissioni che non sono direttamente legate alla segnalazione, alla denuncia alle autorità giudiziarie o contabili o alla divulgazione pubblica, o che non sono strettamente necessari per esporre l'infrazione.

Art. 13 Norme Supplementari

Le ritorsioni, gli impedimenti o tentativi di ostacolare una segnalazione, la violazione dell'obbligo di riservatezza come indicato all'art. 6, la mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, e le segnalazioni manifestamente fatte con l'intento di diffamare e/o calunniare il denunciato o altri individui sono soggetti a sanzioni disciplinari.

Qualsiasi rinuncia o accordo, totale o parziale, che riguarda i diritti e le protezioni previste da questo Regolamento e, in generale, dal d.lgs. 24/2023, non sono validi, a meno che non siano stipulati nelle forme e nei modi previsti dall'articolo 2113, co. 4, del Codice Civile.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 18 del d.lgs. 24/2023, è istituita presso l'ANAC una lista degli enti del Terzo settore che offrono supporto alle persone che fanno segnalazioni.

Per quanto non espressamente menzionato, si fa riferimento al D.lgs. 24/2023.

Art. 14 Entrata in vigore e comunicazione

Il presente Regolamento è stato ratificato dal Consiglio di Amministrazione di L.M. MEDICAL DIVISION SRL il 15/12/2023 ed entra in vigore dal 17/12/2023, sostituendo qualsiasi precedente regolamento o procedura sulla materia.

Il presente regolamento e l' informativa privacy relativa ai trattamenti di whistleblowing sono comunicati e messi a disposizione del personale aziendale anche tramite affissione nelle bacheche aziendali, nonché pubblicati all'interno della sezione WHISTLEBLOWING del sito internet aziendale, a disposizione di tutti gli interessati.