



## SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)

### INDICE DELLA PROCEDURA

1. Scopo
2. Ambito di applicazione
3. Oggetto della segnalazione
4. Contenuto della segnalazione
5. Destinatari e Modalità di segnalazione
6. Accertamento della segnalazione
7. Tutela e limiti alla tutela del segnalante
8. Riferimenti

Documentale delle modifiche		
Revisione	Motivo della modifica	Data
0	Nuova emissione	30.09.2024



## SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)

### 1. SCOPO

Il whistleblowing è uno strumento attraverso il quale un soggetto qualificato, titolare di un rapporto giuridico di seguito individuato, può segnalare condotte ed atti illeciti. La presente procedura disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni di condotte ed atti illeciti, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase, le tutele di cui all'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 ed evidenziandone altresì le responsabilità in caso di utilizzo scorretto dell'istituto.

Ledit, pur non rientrando nei soggetti obbligati da normativa ad avere in essere una procedura di segnalazione di condotte illecite, ha deciso di integrare nel proprio Sistema di Gestione della Qualità tale procedura.

### 2. AMBITO DI APPLICAZIONE

L'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla tutela del dipendente che segnala condotte illecite nei confronti dell'Azienda si estende a:

- dipendenti di Ledit srl o lavoratori equiparati;
- lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e/o che realizzano opere in favore di Ledit;
- per un elenco completo, si rimanda alla D.lgs. 24/2023.

Ai fini dell'applicazione della disciplina del whistleblowing sono considerate le segnalazioni di condotte illecite effettuate solo da questi soggetti, come previsto dal co. 1 dell'art. 54-bis del DLgs 165/2001.

Perché al segnalante possa accordarsi la tutela prevista dall'art. 54-bis i presupposti sono i seguenti:

- il segnalante deve rivestire la qualifica di Dipendente o equiparato;
- la segnalazione deve avere ad oggetto "condotte illecite";
- il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali condotte illecite in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- la segnalazione deve essere effettuata "nell'interesse all'integrità e alla buona gestione dell'Azienda".

### 3. GENERALITA'

Costituiscono oggetto di segnalazione le condotte ed i fatti illeciti di cui i soggetti elencati al paragrafo 2 siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Per condotte illecite si intendono non solo i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere amministrativo conferito, al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati, o comunque distorto, delle funzioni attribuite.

Non esiste un elenco esaustivo di tutte le possibili violazioni che possono essere segnalate. Tuttavia, le questioni segnalate devono almeno potenzialmente violare l'integrità e l'etica dell'azienda o violare la legge nazionale/europea.

Non risultano meritevoli di tutela ai sensi della presente disciplina le segnalazioni fondate su:

- meri sospetti, voci o informazioni chiaramente infondate;
- rimostranze personali del segnalante;
- informazioni già ampiamente pubblicizzate;
- rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione;
- rivendicazioni attinenti ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi.

La denuncia deve essere fatta nell'interesse dell'integrità e della legalità dell'Azienda e mai nell'interesse del segnalante.

### 4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE



## SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e fornire il maggior numero di elementi, a conoscenza del denunciante, utili per procedere alle dovute verifiche e controlli, anche ai fini dell'individuazione degli autori della presunta condotta illecita.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro", comprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche le notizie acquisite in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

La segnalazione dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

- generalità del segnalante;
- chiara e quanto più possibile completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità dell'autore dei fatti, se conosciute;
- eventuali altri soggetti, in grado di riferire sui fatti;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La disciplina del whistleblowing e le conseguenti tutele non si applicano alle segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore: la tutela tipica dell'istituto verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificati secondo le previsioni del paragrafo 3.

Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione dall'Amministrazione solo se relative a fatti di particolare gravità e solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali da far emergere fatti e situazioni concretamente rilevanti e riferibili a contesti determinati al momento della segnalazione.

### 5. DESTINATARI E MODALITA' DI SEGNALAZIONE

I soggetti di cui al paragrafo 1 che intendono segnalare situazioni di illecito di cui al presente atto devono scrivere una mail al seguente indirizzo: [segnalazioni@ledit.it](mailto:segnalazioni@ledit.it)

In alternativa, è posto all'esterno dello stabilimento produttivo una casella postale dove è possibile inserire una busta chiusa all'attenzione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. La busta deve recare la dicitura "NON APRIRE - Riservato".

Le segnalazioni, in base al decreto legge 24/2023, possono essere di tre tipologie:

1. interna
2. esterna
3. tramite divulgazione pubblica

Le tipologie di segnalazione devono necessariamente essere utilizzate in modo progressivo: il whistleblower può effettuare una segnalazione esterna solo se non ha potuto effettuare una segnalazione interna o se questa non ha avuto esito; e lo stesso può passare alla divulgazione pubblica solo dopo aver effettuato una segnalazione interna ed esterna senza esito.

### 6. ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Incaricato	Attività
<b>RPCT (Resp. Prevenzione della Corruzione e Trasparenza)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• E' responsabile della presa visione e delle attività di verifica della segnalazione: entro 20 giorni lavorativi dalla ricezione prende in carico la segnalazione e da comunicazione al segnalante dell'avvio dell'istruttoria della medesima.</li><li>• E' responsabile di valutare la sussistenza dei requisiti essenziali per poter accordare al segnalante le tutele ivi previste. In alternativa di richiedere ulteriori informazioni.</li></ul>



## SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)

Incaricato	Attività
	<ul style="list-style-type: none"><li>• E' responsabile di gestire le segnalazioni garantendo la confidenzialità del segnalante.</li><li>• Se indispensabile, richiede tramite il canale dedicato le informazioni mancanti.</li><li>• Quando necessario, acquisisce atti e documenti da altri uffici, anche coinvolgendo terze parti, sempre avendo cura di non compromettere la riservatezza del segnalante.</li><li>• E' responsabile di fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria.</li><li>• E' responsabile di concludere l'istruttoria entro 3 mesi dall'avvio della stessa e di dare comunicazione dell'esito al segnalante. Qualora si renderessero necessari ulteriori giorni per la conclusione dell'istruttoria, è responsabile di informarne il segnalante.</li><li>• Qualora sorgano eccezionali esigenze, può formare un team che lo affianchi nell'attività e sul quale costantemente vigila; tale team deve essere adeguatamente formato, in particolare in merito al trattamento dei dati ed ai vincoli di riservatezza.</li><li>• E' responsabile di trasmettere le risultanze dell'istruttoria, riferendo delle attività svolte, al Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle relative azioni correttive e dei provvedimenti conseguenti. L'identità del segnalante è sempre tutelata.</li><li>• Qualora, nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria richieda al RPCT, per esigenze istruttorie, la comunicazione del segnalante, RPCT fornisce tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante.</li><li>• E' responsabile di conservare i dati ed i documenti oggetto della segnalazione a norma di legge, garantendone la massima riservatezza.</li><li>• E' responsabile di conservare tutte la documentazione relativa alle segnalazioni per un periodo di 5 anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.</li></ul>

### 7. TUTELA E LIMITI ALLA TUTELA DEL SEGNALANTE

Il sistema di protezione riconosce al Segnalante:

- La tutela della riservatezza della sua identità e della segnalazione;
- La tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'Azienda a causa della segnalazione effettuata;
- L'esclusione dalla responsabilità nel caso il whistleblower sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

RPCT è soggetto legittimato, per legge, al trattamento dei dati del Segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità.

Ove il segnalante lo ritenga opportuno può, di propria iniziativa o su richiesta dello stesso Responsabile, rivelare la propria identità.

L'identità del segnalante non può essere rivelata, fatte salve le seguenti ipotesi previste dall'art. 54 bis, comma 3, del D.Lgs. 165/2001:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Se, invece, la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo se il segnalante acconsente alla rivelazione della sua identità.



## SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)

L'RPCT, rivestendo anche la qualifica di custode dell'identità, è l'unico soggetto competente a sbloccare i dati identificativi del segnalante. In tal caso, il sistema di gestione della segnalazione adottato dovrà registrare l'accesso all'identità da parte del RPCT che, per evitare abusi, dovrà mantenere traccia delle ragioni che hanno reso necessario conoscere l'identità del segnalante.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

Il trattamento di tali elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 comma 2 del d.lgs.33/2013.

La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare.

Il dipendente che segnala condotte illecite al RPCT non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinata dalla segnalazione.

E' esclusa la responsabilità penale per il reato di "rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio" (art. 326 cp), nel caso in cui il whistleblower sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio.

L'esclusione opera con i limiti previsti dall'art. 3 della legge 179/2017. Ai sensi del comma 3 del predetto articolo "Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine".

I cosiddetti malicious reports (ossia i casi in cui sia accertato che il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera) sono esclusi dal beneficio delle tutele previste dall'art. 54- bis.

Le tutele previste dall'art. 54-bis nei confronti del segnalante cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o per colpa.

E' fatta salva in ogni caso la relativa azione risarcitoria.

Resta fermo che nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, venga poi riformata nei successivi gradi di giudizio sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del segnalante prevista dall'art. 54-bis.

### 8. RIFERIMENTI

D.Lgs. 165/2001

Artt. 326, 329, 622, 623 c.p

Art. 2105 c.c

Legge 241/1990, e successive modificazioni

Art. 5 d.lgs.33/2013.

Art. 3 legge 179/2017

D.Lgs. 24/2023

Reg. 2016/679

Linee Guida ANAC n. 311/2023