

**EDIL LECA S.r.l.
VIA PONTEBBANA N. 5
33098 VALVASONE - ARZENE (PN)**



**PROCEDURA DI PRESENTAZIONE E GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI DEGLI ILLECITI AI SENSI DEL
D. LGS. 24/2023
(PROCEDURA “WHISTLEBLOWING”)**

approvato dal Consiglio di Amministrazione	27/03/2026
aggiornato	
aggiornato	

	Firma
Responsabile gestione segnalazioni	

INDICE

1. <u>Contesto normativo</u>	3
2. <u>Scopo del documento</u>	5
3. <u>Destinatari del documento</u>	5
4. <u>Processo di segnalazione illeciti</u>	5
4.1 <u>Contenuto della segnalazione</u>	5
4.2 <u>Oggetto della segnalazione</u>	6
4.3 <u>Verifica della fondatezza della segnalazione</u>	7
5. <u>Tutela del Whistleblower</u>	8
6. <u>Responsabilità del Whistleblower e tutela del Segnalato</u>	9
7. <u>Trasmissione e gestione delle segnalazioni</u>	9
8. <u>Conformità normativa del software “Whistleblowing” adottato dalla Società</u>	10
9. <u>Ruolo del Responsabile della gestione delle segnalazioni</u>	10
10. <u>Segnalazione e comunicazione all’ANAC</u>	10

1. Contesto normativo

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro (whistleblowing) è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

In Italia, l'istituto giuridico del *whistleblowing* è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che ha recepito tali sollecitazioni, principalmente con riferimento all'ambito della pubblica amministrazione. In particolare, la disposizione dell'art. 1, comma 51, della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» prevedendo un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

La disciplina è stata integrata dal decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari», che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche l'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) quale organo competente a gestire, non solo le segnalazioni di *whistleblowing* provenienti dai propri dipendenti, ma anche quelle dei dipendenti di altre amministrazioni. Inoltre, è stata attribuita a tale ente anche la funzione di emanare disposizioni procedurali per la ricezione e gestione delle segnalazioni.

Successivamente, la legge 30 novembre 2017 n. 179 «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato», entrata in vigore il 29 dicembre 2017, non solo ha apportato modifiche all'art. 54-bis sopra citato, ma anche ha introdotto nel nostro ordinamento specifiche misure a tutela dei *whistleblowers* nel settore privato.

Tra le modifiche di maggior rilievo apportate dalla L. 179/2017 all'art. 54-bis rilevano: l'ampliamento dell'ambito soggettivo di applicazione; la valorizzazione del ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) nella gestione delle segnalazioni; il sistema generale di tutela e protezione del segnalante, che comprende la garanzia di riservatezza sull'identità, la protezione da eventuali misure ritorsive adottate dalle amministrazioni o enti a causa della segnalazione nonché la qualificazione della segnalazione effettuata dal *whistleblower* come "giusta causa" di rivelazione di un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o di violazione del dovere di lealtà e fedeltà.

Nell'ambito del settore privato, la L. n. 179/2017 ha aggiunto il comma 2-bis all'interno del D. Lgs. n. 231/2001 «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», prevedendo che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati, quale misura idonea ad esimere l'ente dalla responsabilità amministrativa derivante da reato, debba prevedere "uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto in esame e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione".

Nell'ambito del quadro normativo di riferimento sopra illustrato, l'ANAC, con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha redatto le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)", strumento di indirizzo per le amministrazioni volto a fornire indicazioni circa le misure da

adottare per l'adeguamento alla normativa.

Con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, l'ANAC ha emesso le nuove "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)", dichiarando cessati gli effetti della Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015.

Le nuove Linee guida hanno l'obiettivo di fornire indicazioni sull'applicazione della normativa e sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti indicati dalla legge tenuti a prevedere misure di tutela per il dipendente che segnala condotte illecite che attengono all'amministrazione di appartenenza. Esse contengono indicazioni utili anche per i possibili "segnalatori".

Nella predisposizione delle Linee guida, l'ANAC ha considerato i principi espressi in sede europea dalla 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 gli effetti che possono produrre sul sistema di tutela previsto dal nostro ordinamento nazionale, riservandosi di adeguare il documento al contenuto della legislazione di recepimento da adottarsi entro il 17 dicembre 2021.

EDIL LECA S.r.l. (di seguito: EDIL LECA o la Società) intende conformarsi alle suddette prescrizioni normative e agli indirizzi forniti dall'ANAC, predisponendo il seguente Regolamento che disciplina le modalità di segnalazione di illeciti. Il presente documento costituisce apposita procedura che sarà parte integrante del "Modello di organizzazione e gestione" che l'Azienda sta implementando ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Definizioni e abbreviazioni

Ai fini del presente Regolamento, si intende per:

whistleblower o **segnalatore** o **persona segnalante**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

segnalato: il soggetto cui il Segnalatore attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione;

facilitatore: la persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

segnalazione: la comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni, oppure di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;

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 denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

RPCT (*Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza*): il soggetto individuato ai sensi dell'articolo 1, comma 7 della legge 190/2012, a cui viene affidato il compito di gestire, coordinare e vigilare sulle "misure" di prevenzione del rischio corruttivo;

OdV (*Organismo di Vigilanza*): organismo previsto dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei MOG e di curarne l'aggiornamento;

MOG: modello organizzativo di gestione e controllo idoneo alla prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001.

2. Scopo del documento

Scopo del presente documento è quello di tutelare il segnalatore (o Whistleblower) affinché, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione od occasione del contesto lavorativo, si senta libero di segnalarle, anche per il tramite di un facilitatore, senza il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al Whistleblower tutti gli strumenti affinché il medesimo sia messo nelle condizioni di procedere in autonomia alla segnalazione di illeciti di cui sia venuto a conoscenza.

Il presente documento intende quindi fornire indicazioni operative in merito alle modalità con le quali procedere alla segnalazione, quindi informazioni su oggetto, contenuti, destinatari e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela riconosciute al segnalatore dal nostro ordinamento.

La Società, con l'adozione del presente documento, intende:

- chiarire i principi che stanno alla base di tale istituto ed il ruolo del Responsabile della gestione delle segnalazioni. L'incarico è stato conferito all'Avv. Pier Luigi Furlan del Foro di Pordenone – ODV (e-mail di contatto: pierlfurlan@gmail.com, recapito telefonico 0434081010);
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale ben definito;
- rappresentare le modalità adottate dalla Società per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalatore, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali ulteriori soggetti che intervengono in tale processo.

3. Destinatari del documento

Il Regolamento si applica a tutti i soggetti facenti parte degli organi sociali di EDIL LECA S.r.l., ai dirigenti, ai dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, a coloro che dovessero avere un contratto di apprendistato, di somministrazione, tirocinio o stage, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai fornitori della Società

4. Processo di segnalazione illeciti

4.1 Contenuto della segnalazione

Il Whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per consentire al destinatario della segnalazione di procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione medesima e sottoposti alla sua attenzione.

Il Whistleblower può utilizzare a tal fine il Modulo allegato al presente documento indicando le informazioni di seguito riportate:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica, mansione, funzione o ruolo svolti nell'ambito della Società (dati non obbligatori);
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4.2 Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa o in occasione dello stesso.

Non sono prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio e corruzione in atti giudiziari di cui agli artt. 318, 319 e 319-ter del codice penale), ma anche tutte le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento delle attività aziendali a causa dell'uso a fini privatistici delle funzioni attribuite (es. sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, etc.).

Il D.lgs. 24/2023 ha definito l'ambito di applicazione della normativa escludendo:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante ovvero inerenti al proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria nei settori indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale nonché gli appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- i casi che prevedono l'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- i casi che prevedono l'applicazione delle disposizioni di procedura penale, in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica.

Il D.lgs. 24/2023 si applica quindi alle segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione;
- 3) 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;
- 4) illeciti 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.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a

conoscenza “in un contesto lavorativo pubblico o privato”, ovvero sia riguardanti sia notizie apprese in virtù dell’ufficio rivestito sia quelle notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppur in modo casuale.

Di conseguenza, non è presa in considerazione la segnalazione che riporta:

- le doglianze di carattere personale del segnalatore o sue rivendicazioni/istanze fondate su voci e/o meri sospetti;
- un fatto già trattato e risolto in passato dall’Azienda o dall’Autorità competente.

La segnalazione può riguardare gli amministratori, gli altri componenti degli organi sociali, i dirigenti, il personale dipendente, i collaboratori a qualsiasi titolo, i consulenti esterni, i fornitori, tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società.

4.3 Verifica della fondatezza della segnalazione

Il Responsabile della segnalazione ha il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal Whistleblower nella segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza; per la gestione della procedura, può avvalersi di uno o più collaboratori assoggettati anch’essi ai vincoli di riservatezza e di responsabilità.

A tal fine, ove la segnalazione non sia anonima, ovvero sia effettuata tramite canali che consentano comunicazioni successive anche in forma anonima, può richiedere l’audizione personale del segnalatore e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati impegnandosi a tenere traccia di tali incontri, i cui rilevi sono debitamente conservati con i necessari presidi a tutela dell’identità del segnalatore.

Qualora dall’esito della verifica la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il Responsabile della gestione della segnalazione, ove ne ricorrano i presupposti, provvede a:

- a) inoltrare la segnalazione all’Autorità giudiziaria competente e all’ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- b) trasmettere la segnalazione al Responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto illecito per l’acquisizione di elementi istruttori (solamente per le segnalazioni i cui fatti rappresentati non integrano ipotesi di reato);
- c) inoltrare la segnalazione alla Presidenza ed alla Funzione Personale per i profili di responsabilità disciplinare.

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni trasmette la segnalazione ai soggetti interni alla Società, così come sopra indicati, priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l’identità del segnalatore; laddove la segnalazione risulti fondata, adotterà anche i provvedimenti di propria competenza in relazione alle violazioni del MOG, dopo la sua approvazione.

Lo stesso deve avere cura di evidenziare, qualora la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni alla Società (ad es. Autorità giudiziaria, ANAC o Corte dei Conti), che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto al quale l’ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza così come prevede la normativa vigente (D. Lgs. 24/2023). Laddove l’identità del segnalatore venga successivamente richiesta dall’Autorità giudiziaria, il Responsabile della segnalazione fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalatore.

5. Tutela del Whistleblower

Gli articoli 17 e 19 del D.lgs. 24/2023 stabiliscono che nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o

indiretta, avente effetti sulle condizioni del lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie/ritorsive si intendono tutte le azioni indicate dal comma 4 dell'articolo 17 del D. Lgs. 24/2023. A titolo esemplificativo si comprendono: le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili, il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento ingiustificato, il mobbing ed ogni altro comportamento che renda il lavoro inaccettabile. Rientrano tra le misure discriminatorie/ritorsive le misure "organizzative" aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione, quali atti e provvedimenti, ma anche comportamenti od omissioni posti in essere dall'amministrazione nei confronti del dipendente/segnalatore, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in misura tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

L'identità del Whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.).

Il divieto di rivelare l'identità del segnalatore è riferito non solo al nominativo del segnalatore, 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 segnalatore. Pertanto, tanto la segnalazione quanto la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 recante «*Nuove norme sul procedimento amministrativo*». La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono altresì escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013 recante «*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*».

Tuttavia, nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi dal Responsabile della segnalazione e, per questo, l'identità del segnalatore sia stata svelata, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso.

L'identità del Whistleblower può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalatore;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalatore risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalatore.

Nell'ambito di una segnalazione di *Whistleblowing*, ai sensi dell'art. 2-undecies del D. Lgs. n. 101/2018, il soggetto segnalato presunto autore dell'illecito non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE n. 2016/679 qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalatore.

La tutela della riservatezza non si applica, invece, alle segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle c.d. "voci di corridoio".

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle

condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il segnalante che ritiene di aver subito misure discriminatorie/ritorsive per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne comunicazione ad ANAC (secondo le modalità indicate nel paragrafo n. 9 del presente Regolamento) alla quale è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa pecuniaria, qualora l'amministrazione non fornisca la prova che la misura presa è estranea alla segnalazione. È necessario che il segnalatore fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e lamentata discriminazione/ritorsione.

Le segnalazioni effettuate nel rispetto della normativa sul whistleblowing non comportano responsabilità penale, civile o disciplinare per violazione di obblighi di segretezza, né integrano violazione del dovere di fedeltà, nei limiti e alle condizioni previste dalla legge.

6. Responsabilità del Whistleblower e tutela del Segnalato

Il Whistleblower non è tutelato in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Nel caso in cui il segnalatore produca segnalazioni calunniose o diffamatorie, ne risponderà in sede penale e civile.

Ulteriori responsabilità sono eventualmente accertate in capo al Whistleblower in tutti i casi in cui non rispetti le prescrizioni di cui al presente Regolamento (es. segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato, etc.).

Tutela per il Segnalato

Il Segnalato non può essere sanzionato disciplinarmente sulla base delle semplici affermazioni del Segnalatore, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Nelle more del processo interno di accertamento è assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalato.

L'eventuale avvio o adozione di provvedimenti disciplinari, così come qualsiasi atto o attività che conduca alla sua determinazione, non sono oggetto di comunicazione dettagliata al segnalante, restando fermo l'obbligo di fornire un riscontro alla segnalazione nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

7. Trasmissione e gestione delle segnalazioni

La segnalazione effettuata tramite la piattaforma informatica arriva direttamente al nominato Responsabile della gestione delle segnalazioni, individuato nella persona dell'Avv. Pier Luigi Furlan del Foro di Pordenone, mentre quella trasmessa tramite posta ordinaria deve essere consegnata, ancora in plico chiuso, al Responsabile della gestione delle segnalazioni a cura del reparto Segreteria o Amministrazione.

La presentazione tramite piattaforma informatica può essere effettuata dal sito www.edilleca.com. Compilando il modello gestionale informatizzato è possibile inviare una segnalazione in totale riservatezza. Sul piano operativo, la riservatezza dell'identità del segnalatore, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione è garantita attraverso la gestione informatizzata delle segnalazioni, con il ricorso a strumenti/canali dedicati.

Solo nel caso in cui non sia possibile accedere alla piattaforma informatica, che risulta essere la modalità di presentazione preferibile per una maggiore tutela del segnalatore, la segnalazione potrà essere inoltrata con le seguenti modalità:

- su richiesta del Segnalante, tramite un incontro diretto con L'Avv. Pier Luigi Furlan cui è stata affidata la gestione del canale interno;

- invio in forma cartacea all'indirizzo: EDIL LECA S.r.l. con sede a Valvasone - Arzene, Via Pontebbana n. 5 – 33098 (PN), utilizzando il Modulo allegato al presente Regolamento. Anche per le segnalazioni effettuate con questa modalità l'indicazione delle generalità del segnalante non è obbligatoria. Per tutelare la riservatezza del segnalatore, il modulo compilato dovrà essere inserito in una doppia busta chiusa, inserendo nella busta esterna la dicitura "Riservata personale" e indirizzata al Responsabile segnalazioni "whistleblowing" Avv. Pier Luigi Furlan.

Resta fermo che la segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo di cui all'Allegato 1, purché contenente gli elementi essenziali che consentano di valutare e istruire la segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi direttamente il Responsabile della Segnalazione, il dipendente può inviare la propria istanza all'ANAC, con le modalità descritte nel sito istituzionale dell'ente.

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria e informa entro sette giorni il Segnalatore del ricevimento della segnalazione. In seguito alla prima disamina, se indispensabile, il Responsabile della segnalazione può chiedere integrazioni al Segnalatore e/o a eventuali soggetti coinvolti nella segnalazione. Nell'istruttoria, volta a raccogliere ogni altra informazione e/o documento utile a verificare la veridicità dei fatti, possono essere coinvolte altre funzioni aziendali, anch'esse tenute alla massima riservatezza.

Qualora necessario per ricostruire i fatti oggetto della segnalazione, il Responsabile della gestione può richiedere al Segnalatore chiarimenti, adottando le necessarie cautele. Ricevuta la segnalazione, deve:

- qualora la segnalazione risulti infondata, archiviare la segnalazione;
- qualora la segnalazione si fondi su elementi precisi e concordanti, inoltrare la segnalazione ai soggetti di cui al § 4.3 del presente Regolamento in base alle responsabilità di ciascuno e secondo quanto emerso dalla segnalazione.

Il riscontro alla segnalazione, anche in caso di archiviazione, va fornito 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.

8. Conformità normativa del software "Whistleblowing" adottato dalla Società

La Piattaforma Sist SISTEMI Whistleblowing adottata dalla Società è pienamente conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 infatti, come previsto dalla normativa suddetta:

- Il Whistleblower può accedere al sistema in modalità anonima tramite il seguente link web <https://edilleca.whistleblowing>
- Una volta effettuato l'accesso il Whistleblower potrà visualizzare le istruzioni per effettuare la segnalazione.

9. Ruolo del Responsabile della gestione delle segnalazioni

Il Responsabile delle segnalazioni, periodicamente e/o qualora lo ritenga necessario, provvede ad organizzare di concerto con la Funzione Personale, incontri sul tema del "Whistleblowing", al fine di informare e sensibilizzare i dipendenti sugli aspetti principali di tale sistema e sugli strumenti a loro disposizione.

Il presente Regolamento è pubblicato sul sito web della Società.

10. Segnalazione e comunicazione all'ANAC

L'ANAC può ricevere:

- segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio

rapporto di lavoro;

- comunicazioni di misure ritorsive, da parte del Whistleblower o anche da parte delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'amministrazione dove le misure ritenute ritorsive sono state adottate.

L'ANAC ha previsto un unico modulo "Modulo per la segnalazione di reati o irregolarità, ai sensi dell'art. 54-bis, d.lgs. 165/2001" che può essere utilizzato per la trasmissione sia della segnalazione di condotte illecite, sia per la comunicazione di misure ritorsive.

Il Modulo per presentare la segnalazione e la comunicazione è reperibile accedendo al sito istituzionale dell'ANAC e cliccando il link alla pagina dedicata Whistleblowing (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Resta fermo che la segnalazione/comunicazione può anche essere presentata con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

Per l'invio ad ANAC delle segnalazioni e delle comunicazioni di misure ritorsive è possibile utilizzare:

- l'apposita piattaforma attivata da ANAC che costituisce un registro speciale di protocollazione e consente l'identificazione di ogni segnalazione e comunicazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo. Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).
- il protocollo generale. L'utilizzo di questo canale è consigliabile solo in via subordinata a quello prioritario della piattaforma, ovvero nei casi in cui quest'ultimo presenti momentanee disfunzioni o l'interessato non abbia familiarità con le procedure informatiche o non sia in possesso di strumenti informatici. Il modulo per presentare la segnalazione e la comunicazione debitamente compilato e firmato potrà essere trasmesso all'ufficio protocollo dell'Autorità tramite: posta ordinaria; raccomandata con ricevuta di ritorno; consegna *brevi manu* in sede all'indirizzo: Autorità Nazionale Anticorruzione – c/o Palazzo Sciarra Via Minghetti, 10 – 00187 Roma; oppure tramite posta elettronica certificata alla casella istituzionale dell'Autorità protocollo@pec.anticorruzione.it.

**ALLEGATO 1:
MODULO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**

Al Responsabile della gestione delle segnalazioni di
EDIL LECA S.r.l.
 Via Pontebbana n. 5
 33098 Valvasone - Arzene (PN)

Nome del segnalatore*	
Cognome del segnalatore*	
Nato a/il*	
Indirizzo: Via/Piazza Città*	
Cittadino/utente Collaboratore/dipendente*	
Legale rappresentante di (indicare ente e sede legale) *	
Per comunicazioni desidero essere preferibilmente contattato: Numero telefonico/e-mail*	
Qualifica/Mansione/Funzione/Ruo lo svolti *	
Settore di appartenenza all'epoca del fatto segnalato se diversa dall'attuale*	
Mansione svolta all'epoca del fatto segnalato se diversa dall'attuale*	
INFORMAZIONI SULLA CONDOTTA OGGETTO DI SEGNALAZIONE	
Ufficio in cui si sarebbe verificato il fatto	
Data o periodo in cui si sarebbe verificato il fatto	
Luogo fisico se diverso dall'ufficio dove si sarebbe verificato il fatto	
Persona che avrebbe commesso l'illecito (nome cognome, mansione se nota, attuale occupazione se nota etc)	
Altre persone/enti che potrebbero o sarebbero stati coinvolti	

Disponibilità di eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti (elencare i documenti)	
Ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile contributo circa la sussistenza dei fatti segnalati	
Descrizione del fatto e/o della condotta	

Il Segnalatore dichiara di essere consapevole che, in caso di falsità della segnalazione, può essere chiamato a rispondere (responsabilità penale, es. calunnia, diffamazione, oppure responsabilità civile per danni art. 2043 c.c.) ove ricorrano i presupposti di legge.

Luogo e data

Firma

*dati non obbligatori