

Logica	Istruzione 231	Pagina 1 di 6
	<b>Gestione whistleblowing</b>	DTU-IO_05_ed 3.1_23.03.2026 - Whistleblowing_sito logica.docx

## 1. INTRODUZIONE

Il Whistleblowing è considerato uno strumento determinante per contrastare i fenomeni corruttivi o di violazioni in ambito legislativo in quanto i dipendenti sono in una posizione privilegiata per rilevare comportamenti o situazioni anomale all'interno dell'organizzazione a condizione che si eviti che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Pertanto l'organizzazione ha adottato un sistema di regole in grado di assicurare la tutela della riservatezza del segnalante, garantendone al contempo la protezione da discriminazioni o ritorsioni.

Le regole per la gestione delle segnalazioni costituiscono, nel loro complesso, uno strumento di prevenzione e di contrasto ai fenomeni corruttivi; E se trovano la propria forma di realizzazione attraverso il comportamento positivo dei segnalanti che, venuti a conoscenza del comportamento illecito di altro soggetto, decidono di denunciare tali fatti presso gli organi preposti.

Il fondamento della presente è il D.lgs 24/23 - 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

## Sommario

<b>1. SCOPO</b> .....	<b>2</b>
<b>2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	<b>2</b>
2.1. Segnalazioni ricevibili .....	2
<b>3. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI</b> .....	<b>3</b>
<b>4. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	<b>3</b>
4.1. Modalità operative .....	4
4.2. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione .....	4
<b>5. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER</b> .....	<b>5</b>
5.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione	5
5.2. Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower .....	5
<b>6. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER</b> .....	<b>6</b>
<b>7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE</b> .....	<b>6</b>

Logica	Istruzione 231	Pagina 2 di 6
	<b>Gestione whistleblowing</b>	DTU-IO_05_ed 3.1_23.03.2026 - Whistleblowing_sito logica.docx

## 2. SCOPO

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al whistleblower le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione

## 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse aziendale o pubblico

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento (ad es. Codice etico, modello 231/01) o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla Logica o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Il segnalante può essere qualsiasi soggetto che entra in contatto con l'Organizzazione anche se, in ambito stretto non fa parte dell'Organizzazione stessa.

### 3.1. Segnalazioni ricevibili

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci ricorrenti.

La segnalazione non deve riguardare le lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro o collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per i quali occorre riferirsi alla disciplina delle procedure e le istruzioni aziendali preposte.

Le segnalazioni sono prese in considerazione quando risultino chiare evidenze della gravità e fondatezza delle circostanze denunciate che ledono l'integrità dell'Organizzazione.

A titolo di esempio la segnalazione può riguardare azioni o omissioni commesse o tentate

- penalmente rilevanti quali violazioni di leggi atti di corruzione frodi
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale quali il cattivo funzionamento dell'azione amministrativa
- posta in essere violazioni dei codici comportamentali o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare quali il codice etico
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'organizzazione
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente
- che possono arrecare pregiudizi a dipendenti o altri soggetti che svolgono attività presso l'organizzazione
- che possano indurre favoritismi

Logica	Istruzione 231	Pagina 3 di 6
	<b>Gestione whistleblowing</b>	DTU-IO_05_ed 3.1_23.03.2026 - Whistleblowing_sito logica.docx

Il segnalante è tenuto a indicare tutti gli elementi utili a consentire le dovute ed appropriate verifiche e controlli di cui al paragrafo successivo, a riscontro della formazione e dei fatti che sono compresi nell'oggetto della segnalazione

Risulta comunque fondamentale che la denuncia presentata dal segnalante sia circostanziata, riguardo i fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita

#### **4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Il whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività)
- che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione.

#### **5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, nominato e comunicato all'interno dell'Organizzazione, al momento attuale la figura è ricoperta dal consulente esterno.

La segnalazione deve essere tempestivamente inoltrata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (unico soggetto destinatario) al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante portale esterno WHISTLEBLOWING all'indirizzo <https://logica.segnalazioni.net> che ne garantirà la riservatezza predisponendo le adeguate misure di criptazione; le segnalazioni verranno lette
- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna (in apposita cassetta chiusa a chiave) al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale". La modalità cartacea potrà essere inserita nel portale dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Logica	Istruzione 231	Pagina 4 di 6
	<b>Gestione whistleblowing</b>	DTU-IO_05_ed 3.1_23.03.2026 - Whistleblowing_sito logica.docx

### 5.1. Modalità operative

In base al tipo di ricevimento delle segnalazioni si possono avere le seguenti modalità

Ricevimento	Modalità operative
Mezzo PORTALE WHISTLEBLOWING	Archiviazione nel portale dedicato
Mezzo posta esterna	La posta è inserita dal ricevente nella cassetta della posta interna
Mezzo posta interna (cassetta)	In caso di presenza di una busta nella cassetta della posta interna la Direzione o chi per esso avverte il responsabile anticorruzione che effettua il ritiro della busta e prosegue con le attività

Dopo le attività di cui sopra il responsabile anticorruzione registra le stesse nell'elenco delle segnalazioni, caricandole nel portale dedicato e prosegue con le attività di verifica.

### 5.2. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza può avvalersi del supporto e della collaborazione del personale necessario.

Il responsabile prende in carico le segnalazioni entro il termine di 30 giorni dalla ricezione delle stesse; Effettua un'indagine preliminare, richiedendo eventualmente ulteriori elementi al segnalante per circostanziare quanto denunciato

Una volta espletata l'indagine preliminare:

- Nel caso di evidente infondatezza può archiviare la segnalazione con adeguata motivazione aziendale dandone comunicazione al segnalante
- nel caso in cui la segnalazione risulti infondata in parte: comunica il segnalante all'avvio dell'istruttoria interna che si sostanzia in un'attività di verifiche di analisi e non di accertamento sull'effettiva accampamento dei fatti;
- In caso di riscontrata fondatezza ne comunica al segnalante la conclusione, inoltra la segnalazione al Consiglio di Amministrazione affinché provveda per il seguito di propria competenza.

In caso di segnalazione non fondata trasmette l'analisi alle competenti funzioni per la valutazione di azioni di responsabilità disciplinare in caso di eventuali reati commessi (esempio calunnia diffamazione).

Il responsabile periodicamente riferisce al vertice aziendale e all'OdV sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute e sugli esiti delle analisi condotte.

Logica	Istruzione 231	Pagina 5 di 6
	<b>Gestione whistleblowing</b>	DTU-IO_05_ed 3.1_23.03.2026 - Whistleblowing_sito logica.docx

## 6. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

### 6.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile<sup>2</sup> e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante 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.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i

### 6.2. Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione.

Il Responsabile valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Logica	Istruzione 231	Pagina 6 di 6
	<b>Gestione whistleblowing</b>	DTU-IO_05_ed 3.1_23.03.2026 - Whistleblowing_sito logica.docx

- alla Direzione per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

## **7. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## **8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Responsabile anticorruzione assicura l'archiviazione di tutta la documentazione ricevuta e di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione , archiviazione effettuata nel portale WHISTLEBLOWING

A tal proposito l'accesso a tali documenti è secretato e garantito dal Responsabile stesso.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza quanto disciplinato dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali.