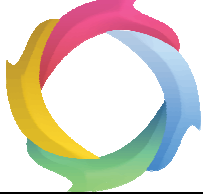
	Regolamento “Whistleblowing” -Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità.	Rev.	01
	ex decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	del	05.02.2021

Regolamento “Whistleblowing” -Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità.

Disciplina della tutela del dipendente che segnala illeciti o irregolarità (c.d. Whistleblower).

Premesso

- Che l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha approvato le linee guida in materia di tutela del dipendente “pubblico” che segnala illeciti (c.d. Whistleblower);
- Che la legge n. 179 del 30 novembre 2017, introduce forme di tutela anche per i dipendenti del settore privato;
- Che la legge 179/2017, in relazione al settore pubblico, modificando l’articolo 54 bis del D.Lgs. 165/2001, fornisce una definizione estesa di dipendente pubblico ricomprendendovi, rispetto al testo fino ad allora in vigore, non solo i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni in senso stretto, ma anche i dipendenti di enti pubblici economici e di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell’art. 2359 Cod. Civ.;
- Che il legislatore nel 2017 è poi intervenuto modificando il D.lgs. 231/2001 e introducendo la necessità di predisporre un *sistema di whistleblowing* come ulteriore requisito di idoneità del Modello Organizzativo dell’Ente;
- Che le segnalazioni possono infatti avere ad oggetto sia fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Modello 231 dell’Ente, o comunque condotte in violazione dello stesso, così come, più genericamente, illeciti o irregolarità;
- Che con il presente atto, al fine di dare piena attuazione al “Sistema 231” di SVI.PRO.RE. S.p.A., ad integrazione delle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico, si intendono adottare le idonee precauzioni per tutelare il segnalante, in particolare il dipendente, ma anche l’apicale o addirittura il soggetto esterno che entri in relazione con l’Ente per ragioni di “business”(c.d. whistleblower), garantendone l’anonimato e contrastando ogni possibile discriminazione nei confronti dello stesso, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire il ricorso all’istituto della segnalazione di illeciti e reati presupposto comunque di violazioni del Modello di Organizzazione di SVI.PRO.RE. S.p.A.
- che secondo la definizione fornita da “Transparency International Italia”, il segnalante (c.d. whistleblower) è: *“chi testimonia un illecito o un’irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o un’autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all’Ente di appartenenza o alla comunità”.*

	Regolamento “Whistleblowing” -Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità.	Rev.	01
	ex decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	del	05.02.2021

Tanto premesso, in attuazione di tutto quanto sopra descritto, la SVI.PRO.RE. S.p.A. adotta il Regolamento di seguito declinato:

Art. 1) Soggetti e contenuti del sistema di segnalazione

La società individua nell’ Organismo di Vigilanza (in seguito “OdV”), il soggetto naturale destinatario delle seguenti tipologie di segnalazioni a tutela dell’integrità dell’Ente:

- segnalazioni circostanziate di condotte illecite integranti fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- violazioni del Modello di Organizzazione di SVI.PRO.RE. S.p.A. che si traducano, ad esempio, nella inosservanza dei protocolli e delle procedure contenute nel Modello di Organizzazione o dei principi del Codice Etico, anche laddove non integrino la commissione dei reati presupposto ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- altre tipologie di illeciti o irregolarità di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte e da portare comunque all’attenzione dell’OdV, quale naturale destinatario delle segnalazioni ai sensi della disciplina del *whistleblowing*.

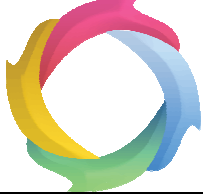
Art. 2) Procedure per la segnalazione

Le segnalazioni di cui sopra dovrebbero essere presentate preferibilmente tramite invio all’indirizzo di posta elettronica dedicato dell’OdV info@pec.sviprore.it o mediante comunicazione cartacea da recapitare in apposita cassetta aziendale dell’OdV.

La segnalazione ricevuta sarà protocollata in modalità riservata e custodita ai sensi di legge, in modo da garantire la massima sicurezza, riservatezza e anonimato e cioè prendendo numero progressivo di protocollo e data e qualificando la domanda come “Richiesta riservata nr/annoec”.

All’atto del ricevimento della segnalazione, l’OdV avrà cura di separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione per tutta la durata dell’istruttoria del procedimento, rendendo impossibile risalire all’identità del segnalante se non nell’eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato e, in generale, nei casi in cui l’anonimato non è opponibile per legge.

La conservazione dei dati avverrà a norma di legge e per il tempo necessario e, qualora i dati fossero costituiti da documenti cartacei, si provvederà alla custodia e conservazione in apposito archivio dell’OdV.

	Regolamento “Whistleblowing” -Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità. ex decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	Rev.	01
		del	05.02.2021

Art. 3) Attività di accertamento delle segnalazioni

L’OdV, all’atto del ricevimento della segnalazione, provvederà, avvalendosi eventualmente del Responsabile interno per il Modello 231 di SVI.PRO.RE. S.p.A., ad avviare, con le opportune cautele, la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del segnalante, investendo le strutture competenti per il prosieguo delle attività.

L’OdV potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

Qualora, all’esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, l’OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- 1) a comunicare l’esito dell’accertamento all’Amministratore Unico affinché si adottino i provvedimenti necessari, incluso, sussistendone i presupposti, l’esercizio dell’azione disciplinare;
- 2) a presentare segnalazione all’Autorità Giudiziaria competente, se sussistono i presupposti di legge;
- 3) a proporre di adottare tutti i necessari provvedimenti per il pieno ripristino della legalità.

Il termine per la conclusione del procedimento viene fissato in 120 giorni naturali e consecutivi, dalla data del ricevimento della segnalazione, fatta salva la proroga dei termini se l’accertamento risulta particolarmente complesso.

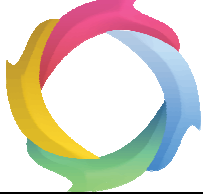
L’OdV, a conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informa dell’esito o dello stato degli stessi il segnalante.

Art. 4) La tutela del segnalante

La violazione dell’obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità, anche disciplinare, per tutti i soggetti interni all’Ente che sono coinvolti nella gestione della segnalazione. Sono comunque fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall’ordinamento.

Coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, che, anche solo accidentalmente, violino l’obbligo di riservatezza, se interni all’Ente, sono punibili con un provvedimento disciplinare pari ad 1 giorno di sospensione dal lavoro.

Nei confronti dell’OdV, laddove risulti violato l’obbligo di riservatezza, SVI.PRO.RE. S.p.A. si riserva la possibilità di ricorrealle ordinarie azioni penali e/o civili a propria tutela.

	Regolamento “Whistleblowing” -Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità.	Rev.	01
	ex decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	del	05.02.2021

L'identità del segnalante può essere rivelata all'accusato solo nei casi in cui, in alternativa:

- vi sia il consenso espresso del segnalante, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- 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'accusato.

Art. 5) Segnalazione di discriminazioni

I dipendenti che segnalano all'Autorità Giudiziaria, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o all'OdV, quale naturale destinatario del sistema *whistleblowing*, condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Ogni misura discriminatoria nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni ai sensi dell'art. 2 comma 2 bis della Legge 179/2017 può essere denunciata all'ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

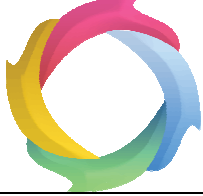
La società promuove, a tutela dei segnalanti, un'efficace attività di comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito dei percorsi di formazione sull'etica pubblica e sul Codice Etico.

Art. 6) La responsabilità del segnalante

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la segnalazione, in responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del Codice Penale, o in responsabilità civile extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile.

Il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è punito con un provvedimento disciplinare ai sensi del sistema sanzionatorio dell'Ente.

Nel caso in cui la segnalazione che si rivela infondata provenga da soggetto esterno alla società questa si riserva l'esercizio delle azioni penali e/o civili a propria tutela.

	Regolamento “Whistleblowing” -Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità. <i>ex decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231</i>	Rev.	01
		del	05.02.2021

Inoltre l’anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l’anonimato stesso non è opponibile per legge (come per es. nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo).

Art. 7) Norme finali

Le norme previste nel presente Regolamento sono da considerare parte integrante del “sistema 231” di SVI.PRO.RE. S.p.A., costituito sia dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo che dal Codice Etico della società.