**Procedura per la gestione delle segnalazioni di illeciti**

**Whistleblowing**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 1 | AGGIORNMENTO NORMATIVA |  |  |  |
| **Rev.** | **Motivo** | **Elab.** | **Approv.** | **Data** |

**INDICE**

[1 SCOPO 3](#_Toc117764775)

[2 APPLICABILITÀ 3](#_Toc117764776)

[3 GENERALITÀ 3](#_Toc117764777)

[3.1 Documenti di Riferimento 3](#_Toc117764778)

[3.2 Definizioni 4](#_Toc117764779)

[4 le segnalazioni 4](#_Toc117764780)

[4.1 Tutele 5](#_Toc117764781)

[4.1.1 Tutele per il Segnalante 5](#_Toc117764782)

[4.1.2 Tutele per il segnalato 5](#_Toc117764783)

[5 Modalita’ di segnalazione e gestione 6](#_Toc117764784)

[5.1 Canali ed Oggetto della segnalazione 6](#_Toc117764785)

[5.2 Conservazione delle segnalazioni 8](#_Toc117764786)

[5.3 Reporting 8](#_Toc117764787)

[5.4 Trattamento dati personali 8](#_Toc117764788)

# SCOPO

Il Whistleblowing è l’istituto giuridico previsto dall’art. 54bis del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, in forza del quale si possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti di interesse generale riscontrati durante la propria attività. In questo contesto si inserisce la presente procedura, atta a disciplinare il perimetro e le modalità di gestione delle segnalazioni di condotte ed atti illeciti, garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante in tutte le fasi e le tutele di cui al sopra richiamato art.54 bis.

# APPLICABILITÀ

La procedura è rivolta a tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti di So.Ri.Cal S.p.A., nonché ai lavoratori ed ai collaboratori di imprese fornitrici di lavori, beni e servizi della stessa, che abbiano conoscenza diretta e specifica e segnalino condotte illecite lesive di interessi generali e non di interessi individuali, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte presso la Società o per suo conto. Ciò con la precisazione che, ai fini del presente regolamento, per condotte illecite devono intendersi esclusivamente quei comportamenti che integrino sia illeciti penali, civili e amministrativi, sia condotte rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, violazioni delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo n. 231/2001 adottato dalla Società, nonché violazioni del Codice Etico e/o della normativa interna.

# GENERALITÀ

## Documenti di Riferimento

* + Articolo 54*bis* del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
	+ Legge n. 179/2017;
	+ Decreto Legislativo n. 231/2001 e s.m.i.;
	+ Legge n. 241/1990 e s.m.i.;
	+ Decreto Legislativo n. 33/2013;
	+ D.lgs.24/2023;
	+ Codice civile;
	+ Codice penale;
	+ Regolamento (UE) n. 2016/679;
	+ Decreto Legislativo n. 196/2003 e s.m.i.;
* “*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. 54bis, del Decreto Legislativo 165/2001*”, documento approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 469/2021.

## Definizioni

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione;

**ODV:** Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 di So.Ri.Cal. S.p.A.

# le segnalazioni

La procedura ha per oggetto la gestione delle segnalazioni, relative alla commissione di condotte illecite (come sopra definite), effettuate ai fini della salvaguardia dell’interesse generale all’integrità di So.Ri.Cal. S.p.A. Solo in presenza di questi due elementi il segnalante potrà godere delle tutele previste dall’istituto Whistleblowing, di cui si dirà in seguito. È necessario che la segnalazione sia sufficientemente circostanziata al fine di consentirne la gestione. In particolare, essa deve riportare:

* le circostanze di tempo e di luogo in cui si asseriscono essersi verificati i fatti oggetto di segnalazione;
* la descrizione dei fatti;
* le generalità o altri elementi che consentano di individuare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

E’, inoltre, possibile allegare documenti idonei a fornire elementi di fondatezza dei fatti esposti, nonché l’indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza di quanto segnalato. Non trovano tutela ai sensi della disciplina del whistleblowing:

* segnalazioni anonime;
* meri sospetti o “voci di corridoio”;
* rimostranze personali del segnalante;
* richieste o segnalazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione;
* segnalazioni attinenti ai rapporti con superiori gerarchici e/o colleghi.

## Tutele

### Tutele per il Segnalante

L'identità del segnalante non può essere rivelata. 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. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. La segnalazione e l’identità del segnalante è sottratta dall’accesso agli atti di cui all’articolo 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni 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. Inoltre, essendo l’azienda sotto controllo pubblico, lo stesso comportamento è segnalato anche all’ANAC che può sanzionare l’organizzazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

### Tutele per il segnalato

Il segnalato ha facoltà di presentare denuncia-querela all’Autorità Giudiziaria contro persone a lui non note, nel caso i cui ritenga che la segnalazione sia stata effettuata con la finalità di calunniarlo e/o diffamarlo. Nell’ipotesi in cui la già menzionata Autorità, conseguentemente, ritenga di avviare un procedimento giudiziario, So.Ri.Cal S.p.A. rivelerà a quest’ultima l’identità del segnalante. I dati relativi ai soggetti segnalati, in quanto interessati, sono tutelati dalla disciplina in materia di protezione dei dati personali. Ciò con la precisazione che il segnalato, presunto autore dell’illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati da So.Ri.Cal S.p.A., non può esercitare i diritti previsti dagli artt. 15 (*Diritto di accesso dell’interessato*) e 22 (*Processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, compresa la profilazione*) del Regolamento (UE) n. 2016/679, per non pregiudicare il diritto di riservatezza dell’identità del segnalante fatta salva la possibilità di agire ai sensi dell’art. 160 del Decreto Legislativo n. 196/2003 e s.m.i.

# Modalita’ di segnalazione e gestione

## Canali ed Oggetto della segnalazione

In esecuzione di quanto previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 e s.m.i., al fine di consentire l’esercizio del diritto-dovere di segnalare, So.Ri.Cal S.p.A. offre i seguenti canali di comunicazione:

* + *piattaforma informatica* “***MyWhistleblowing-MygovernanceZucchetti”*** alla quale si accede tramite il sito web istituzionale di So.Ri.Cal. S.P.A. , sezione “Amministrazione Trasparente” => sotto-sezione “Disposizioni generali” => “Segnalazioni di illeciti e irregolarità (Whistleblowing) o, alternativamente, utilizzando il link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WBsorical> ;
	+ *posta ordinaria* indirizzata al Presidente dell’Organismo di Vigilanza di So.Ri.Cal S.p.A. – Viale Europa 35 – 88100 Catanzaro, riportante la dicitura *Riservata Personale,* per le segnalazioni di reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001*;*
	+ *posta elettronica*: odv231@soricalspa.it, per le sole segnalazioni riconducibili a reati rilevanti in materia regolata dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

Tali canali consentono di presentare, a tutela dell’integrità della Società, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti relativamente ai reati di 231 e alla legge 190,come di seguito elencati :

* + - * + Violazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione (Legge 190/2012);
				+ Violazioni del Codice Etico o di altri regolamenti aziendali;
				+ Comportamenti che potrebbero configurare uno dei reati previsti dal D.Lgs.231/2001. In modo esemplificativo ma non esaustivo:
				+ Violazioni in materia di salute e sicurezza quali rispetto delle procedure e delle istruzioni; mancato utilizzo dei DPI, rimozione di protezioni, etc.
				+ Violazioni in materia ambientale;
				+ Mancato rispetto dei protocolli amministrativi, delle regole contabili e dei regolamenti per le comunicazioni sociali;
				+ Reati societari quali false comunicazioni sociali o impedito controllo degli amministratori;
				+ Reati contro la pubblica amministrazione;
				+ Indebita percezione di contributi pubblici, truffa nei confronti dello stato, malversazione di contributi pubblici;
				+ Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
				+ Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
				+ Corruzione tra privati;
				+ Riciclaggio;
				+ Delitti contro il commercio e l’industria;
				+ Impiego di lavoratori irregolari; e quanto altro previsto dal Modello 231 aziendale.

La segnalazione è dapprima oggetto di un vaglio di ammissibilità. L’espletamento di detto esame preliminare si conclude entro il termine di 15 giorni lavorativi dal ricevimento della segnalazione, tracciando le ragioni sottese l’archiviazione o l’avvio dell’istruttoria. Nell’ipotesi in cui segua l’attività istruttoria, essa deve concludersi entro 30 giorni dalla conclusione dell’esame preliminare, salvo proroghe; in ogni caso la conclusione dell’iter relativo alla gestione della segnalazione avviene nel termine di 3 mesi, da computarsi dalla conclusione dell’esame preliminare. Le risultanze istruttorie sono comunicate, senza ritardo, per le azioni di competenza:

* al Direttore Generale ed al Responsabile del servizio Risorse Umane, per le violazioni del personale dipendente;
* al CDA e/o Amministratore Delegato ed al Collegio Sindacale , per le violazioni attuate da figure apicali;

Della conclusione dell’iter di gestione della segnalazione viene informato il segnalante.

## Conservazione delle segnalazioni

Nel caso in cui la segnalazione non abbia seguito e si debba procedere alla sua archiviazione, i dati personali vengono conservati non oltre due mesi dall’avvenuta archiviazione. In tutti gli altri casi, i dati personali e la documentazione relativa all’istruttoria vengono trattati dai soggetti preposti alla definizione della fattispecie per tutto il tempo necessario alla conclusione delle attività connesse, sia direttamente che indirettamente, alla segnalazione.

## Reporting

L’ODV rendiconta il numero delle segnalazioni ricevute e riferiscono al Consiglio di Amministrazione e/o all’Amministratore Delegato, nonché al Collegio Sindacale in relazione alle segnalazioni ricevute e agli esiti dell’iter relativo alla gestione delle stesse.

## Trattamento dati personali

So.Ri.Cal S.p.A. garantisce che il trattamento dei dati personali avvenga in modo lecito, secondo correttezza e trasparenza nei confronti dell’interessato, in base alle specifiche regole comunitarie e nazionali in materia di protezione dei dati personali. A tal proposto si fornisce in allegato l’ informativa dedicata.