



## **Regolamento “Whistleblowing” – Procedura di segnalazione di illeciti e/o di irregolarità**

Il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni da parte del personale dipendente, ex dipendenti, di consulenti /collaboratori esterni, fornitori di beni o servizi (*c.d. whistleblowing*), ha subito modifiche sostanziali con l’entrata in vigore del *D.lgs* n. 24 del 2023, poi recepito in termini di concreta applicazione dalla Delibera Anac n. n. 311 del 2023.

La presente procedura, ha quindi l’obiettivo di regolamentare e/o aggiornare in seno *alla Svi.pro.re. S.p.A.*, il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni provenienti dai soggetti appena menzionati, definendo pertanto le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della normativa in materia di privacy e delle tutele previste dalla legge per il segnalante, il segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

Tanto premesso, la società Svi.pro.re S.p.a., in attuazione di quanto sopra descritto, adotta il Regolamento di seguito declinato:

### **ART. 1 – Destinatari della procedura**

I destinatari della procedura ai quali sono riconosciute le tutele previste *dal D.Lgs* n. 24 del 2023 sono:

- Lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio o che svolgono prestazioni occasionali;
- Lavoratori autonomi;
- Liberi professionisti e consulenti;
- Fornitori; • Volontari e tirocinanti;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso l’ente.

La segnalazione da parte di tali soggetti può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

➤ successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

### **Art. 2 - Contenuto della segnalazione**

Il *whistleblower* (segnalante) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tale scopo, la segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- a.** generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente;
- b.** una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c.** le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
- d.** 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 i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di segnalazione;
- e.** l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f.** l'indicazione di documenti a supporto della segnalazione che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g.** ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime ricevute sono equiparate a quelle ordinarie e non rientrano nell'ambito delle segnalazioni *cd. whistleblowing*.

Tuttavia, nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione per le ritorsioni previste dal D.Lgs. n. 24 del 2023.

Le segnalazioni anonime pervenute possono essere prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate, sono registrate e conservate dal Gestore, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

### **ART. 3 - Canali di segnalazione**

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 prevede i seguenti canali di segnalazione: • interno (nell'ambito del contesto lavorativo);

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- esterno (ANAC) ;
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Il canale preferenziale è quello interno.

I canali esterni sono utilizzabili al ricorrere di determinate condizioni indicate dal D.Lgs n. 24 del 2023.

#### **ART. 4 - Canali di segnalazione interna**

Le segnalazioni interne devono essere presentate:

- tramite invio all'indirizzo di posta elettronica certificata appositamente dedicata [info@pec.sviprore.it](mailto:info@pec.sviprore.it), riportando il seguente oggetto: *“All'attenzione del Responsabile per la corruzione e la trasparenza della Svi.pro.re. S.p.A. – riservata personale”*.

Tale modalità di invio dovrà assumere carattere assolutamente preferenziale.

- Invio mediante posta cartacea che rechi all'esterno la dicitura *“All'attenzione del Responsabile per la corruzione e la trasparenza della Svi.pro.re. S.p.a. – riservata personale”*.

Si fa presente che il soggetto interessato a presentare una segnalazione deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

#### **Art. 5 - Oggetto e requisiti della segnalazione**

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere, soprattutto in una prima fase, nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

#### **Art. 6 - Gestione della segnalazione**

La gestione della segnalazione è affidata al Responsabile per la corruzione e per la trasparenza (RPCT), come prescritto dalla legge ed a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna.

Svi.pro.re. S.p.A. potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, purché queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, facendo quindi emergere fatti e situazioni di inequivoca identificabilità e/o riconducibilità.

Una volta ricevuta la segnalazione, secondo i canali previsti, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. protocollazione e custodia;
- b. istruttoria;
- c. investigazione;
- d. comunicazione dell'esito al titolare del potere disciplinare . o (eventuale) archiviazione.

L'intero processo deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Svi.pro.re. S.p.a. ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante, prevedendo:

- a. la tutela della riservatezza del segnalante;
- b. il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante .

#### **Art. 7 - Canale esterno di Segnalazione (ANAC) e divulgazione pubblica**

Le modalità attraverso cui il Segnalante può effettuare la Segnalazione esterna all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate sul sito dell'ANAC <https://www.anticorruzione.it/>, in una sezione dedicata.

Più precisamente, è consentito effettuare direttamente una divulgazione pubblica, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 24 del 2023, in via residuale, qualora il Segnalante:

- abbia previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero abbia effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa .

#### **Art. 8 - Misure di protezione e procedura di Segnalazione delle ritorsioni**

Nei confronti del whistleblower che effettua una Segnalazione 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.

Ed appunto, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative; • l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; • la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi, del pari, spetta all'Autorità giudiziaria.

Una volta che il Segnalante provi di aver effettuato una Segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al Datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla Segnalazione.

A tal fine, è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del Segnalante .

Le modalità attraverso cui il Segnalante - o altro soggetto tra quelli sopra indicati - può effettuare la comunicazione delle ritorsioni all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC, in una sezione dedicata.

### **Art. 9 - Tutela della riservatezza del Segnalante**

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni.

Si tutela la riservatezza del Segnalante anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al D.lgs n. 24 del 2023 o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le Segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

In due casi espressamente previsti dal Decreto, per rivelare l'identità del Segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a Segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

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 del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, inoltre, l'accesso alla documentazione relativa alle Segnalazioni ed alle attività di istruttoria è consentito al solo Gestore delle Segnalazioni.

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.

### **Art. 10 - Esclusione della tutela**

Al Segnalante non vengono garantite le tutele previste qualora la Segnalazione riporti informazioni false, rese con dolo o colpa grave.

Tale comportamento potrà dare luogo anche ad un procedimento disciplinare o ad azioni legali nei suoi confronti nei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del Codice Penale e del Codice Civile .

### **Art. 11 - Tutela del Segnalato**

Il Segnalato è la persona fisica o giuridica a cui si fa riferimento in una Segnalazione come responsabile della presunta infrazione o condotta illecita.

La tutela dell'identità della persona menzionata nella Segnalazione deve essere garantita dai soggetti dal Gestore, dall'ANAC, nonché dalle autorità amministrative cui vengono trasmesse le Segnalazioni in quanto di loro competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

In occasione di ogni segnalazione, il Segnalato e altri soggetti coinvolti nella segnalazione potrebbero non ricevere immediatamente una specifica informativa privacy in merito al trattamento dei loro dati laddove sussista il rischio che, fornendo tale informativa, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione o di raccogliere i riscontri necessari.

La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Tale soggetto non ha il diritto di essere informato della Segnalazione che lo riguarda, salvo che nel caso in cui sia avviato un procedimento disciplinare nei suoi confronti fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione. Il Segnalato, inoltre, non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

A tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

Ed appunto, i segnalanti godono dei diritti di difesa normativamente e contrattualmente previsti in ogni procedimento disciplinare o giudiziale che consegua alla Segnalazione.

### **Art. 12 – Disposizioni 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 (M.O.G.) che del Codice Etico della Società.