

**PROCEDURA PER LA GESTIONE
DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI**

SVILUPPO COMO - COMO NEXT S.p.A.

1. FONTE NORMATIVA

La legge 30 novembre 2017, n.179 ha modificato l'art.54 bis del D. Lgs. 165/2001 in materia di *whistleblowing*, istituito introdotto nel settore pubblico dall'art.1, comma 51, della legge 190/2012.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante o *whistleblower* contribuisce all'emersione di comportamenti illeciti.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo della presente procedura di Sviluppo Como – Como Next S.p.A. (di seguito anche "Società") è:

- a) di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, nonché il divieto di ritorsione nel rapporto di lavoro;
- b) di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, al contenuto, al destinatario e alle modalità di trasmissione della segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento;
- c) di regolamentare il processo di gestione della segnalazione da parte del destinatario della segnalazione stessa.

3. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER

Il termine whistleblower identifica:

- il dipendente della Società che riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- il lavoratore e il collaboratore delle imprese fornitrici di beni o servizi alla Società e che realizzano opere in favore della Società.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione del *whistleblower* ha ad oggetto:

- a) condotte illecite di cui e' venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- b) violazioni del modello organizzativo della Società;
- c) violazioni del codice etico della Società;
- d) la commissione di reati previsti dal D. Lgs.231/01.

Non sono prese in considerazione, ai fini della normativa in argomento, segnalazioni che abbiano ad oggetto situazioni diverse da quelle sopra descritte e, tra le altre, segnalazioni riguardanti situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi o relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione descritta nel precedente articolo 4 deve avere ad oggetto fatti precisi e concordanti, riscontrati direttamente dal segnalante, al fine di consentire al destinatario della segnalazione di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una 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/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- 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.

6. SEGNALAZIONE ANONIMA

La segnalazione anonima, ossia priva di elementi che consentano di identificare il suo autore, non viene presa in considerazione, anche se il contenuto della stessa risulti dettagliato e circostanziato.

7. IL SOGGETTO DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

Il soggetto destinatario della segnalazione è l'Organismo di Vigilanza.

8. MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere inoltrate:

- mediante il servizio postale, con busta chiusa, e contrassegnata come "RISERVATA", ed indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società presso la sede di quest'ultima;
- mediante comunicazione al seguente indirizzo: avv.paolobernardini@fastwebnet.it.

9. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad annotare la segnalazione ricevuta su un apposito documento (in formato cartaceo o elettronico).

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate esclusivamente all'ODV, che vi provvede nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza, compiendo ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, l'ODV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di specifiche consulenze esterne.

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiscono la massima tempestiva collaborazione e sono tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica è valutata di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

L'OdV provvede alla verbalizzazione delle attività di verifica condotte. Tale documentazione verrà conservata a cura dell'OdV in luogo sicuro.

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti infondata l'Organismo di Vigilanza procederà all'archiviazione.

Qualora, all'esito delle verifiche condotte la segnalazione risulti fondata, l'OdV provvederà nell'ordine a:

- a) comunicare al responsabile dell'unità organizzativa dell'autore della violazione accertata l'esito dell'accertamento per i provvedimenti di competenza;
- b) comunicare al Direttore Generale l'esito dell'accertamento per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, ove ne sussistano i presupposti;
- c) comunicare all'organo amministrativo l'esito dell'accertamento per le ulteriori eventuali azioni che si dovessero rendere necessarie a tutela della Società (per es. denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, adozione di nuove procedure aziendali o modifica/integrazione di quelle vigenti, modifiche organizzative, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza informerà il segnalante in merito all'esito della segnalazione.

10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta nelle disposizioni che precedono. Pertanto, la stessa non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e di non svolgere indagini o chiedere informazioni di cui al comma precedente riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza dell'indagine o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della segnalazione e potrà essere ribadito anche tramite richiesta di sottoscrizione di un formale impegno in tal senso.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora 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 violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione dell'identità come sopra evidenziato, è fonte di responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio.

L'identità del segnalante sarà rivelata all'Autorità Giudiziaria nel caso in cui si ritenga di portare a conoscenza della stessa il contenuto della segnalazione.

11. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

In particolare, le tutele di cui al precedente capitolo 10 della presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero nell'ipotesi di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare.

E' ugualmente fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute 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.

12. DIVIETO DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

La Società tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta (quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc.), applicando nei confronti degli autori della stessa, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questi (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, affinché quest'ultimo adotti tutte le iniziative necessarie e opportune.

13. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

La Società intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione della procedura tramite iniziative di formazione a tutto il personale sulle finalità dell'istituto e sul suo utilizzo, sui relativi diritti e obblighi, sulle conseguenze degli abusi nel suo utilizzo, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto.

- *fine del documento* -