



**Consorzio Stabile SIS Società Consortile per Azioni**  
 Capitale Sociale € 15.000.000,00 i.v.

Consorzio Stabile fra le imprese:  
 SACYR CONSTRUCCION S.A.  
 INC S.p.A.  
 SIPAL S.p.A.

## PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ EX D.Lgs. 231/2001

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ .....	1
EX D.Lgs. 231/2001 .....	1
Fonte normativa e natura dell'istituto .....	2
Scopo e finalità della procedura.....	4
Oggetto della segnalazione .....	4
Contenuto della segnalazione.....	4
Modalità di trattamento e conservazione dei dati .....	5
Destinatari della segnalazione e modalità di invio.....	5
Attività di verifica della fondatezza della segnalazione.....	6
Forme di tutela del whistleblower (segnalatore).....	6
Responsabilità del whistleblower.....	7
Sistema di Gestione sulla Responsabilità Sociale SA8000.....	7



**Consorzio Stabile SIS Società Consortile per Azioni**  
Capitale Sociale € 15.000.000,00 i.v.

Consorzio Stabile fra le imprese:  
SACYR CONSTRUCCION S.A.  
INC S.p.A.  
SIPAL S.p.A.

## ***Fonte normativa e natura dell'istituto***

In data 15 novembre 2017 la Camera dei Deputati ha approvato in via definitiva il c.d. "DDL Whistleblowing". L'approvazione del predetto DDL Whistleblowing ha dunque sancito l'allargamento della platea di soggetti obbligati a dotarsi di un sistema di whistleblowing (protezione del dipendente che segnala un illecito) che ora viene inserito anche tra gli elementi fondanti il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001. Attraverso l'inserimento dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'interno dell'art.6 è stata introdotta una misura finalizzata a favorire la segnalazione di fattispecie di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi), detta anche whistleblowing (letteralmente "soffiatori di fischiotto"). Tale termine deriva dall'utilizzo, nella lingua inglese, del "fischiotto" dei poliziotti quando in passato ravvisavano la commissione di un crimine. Analogamente l'espressione "whistleblower" significa "persona fisica che denuncia frodi e sprechi". Nel caso di specie rappresenta quindi il dipendente della società che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse.

L'obiettivo della segnalazione deve essere quella di far emergere e prevenire i rischi e le situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e per il rispetto dell'interesse pubblico collettivo.

Pertanto, diretta conseguenza è la tutela di tali "whistleblower" ossia di questi dipendenti che effettuano la segnalazione, attraverso una policy aziendale, ossia la "whistleblowing policy".

L'espressione "whistleblowing policy" indica infatti le procedure per la segnalazione nonché le azioni previste a tutela dei dipendenti che effettuino le segnalazioni di illecito, così come previsto dall'art. 54 bis del D. Lgs 165/2001 che viene richiamato dal DDL Whistleblowing e che costituisce elemento fondante per i nuovi commi inseriti all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

L'articolo 54 bis statuisce infatti: "1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni."



## Consorzio Stabile SIS Società Consortile per Azioni

Capitale Sociale € 15.000.000,00 i.v.

Consorzio Stabile fra le imprese:  
SACYR CONSTRUCCION S.A.  
INC S.p.A.  
SIPAL S.p.A.

Analogamente l'art. 6 commi 2 – 2 quater del D.lgs. 231/2001 statuisce:

*“2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:*

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

*2 -bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b) , di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

*2 -ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis 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.*

*2 -quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 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.”*



**Consorzio Stabile SIS Società Consortile per Azioni**  
Capitale Sociale € 15.000.000,00 i.v.

Consorzio Stabile fra le imprese:  
SACYR CONSTRUCCION S.A.  
INC S.p.A.  
SIPAL S.p.A.

## ***Scopo e finalità della procedura***

Lo scopo della presente procedura è di rimuovere da un lato gli eventuali dubbi ed incertezze nel dipendente su come effettuare le segnalazioni, dall'altro di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa.

Nella procedura si forniscono chiare indicazioni operative circa:

- l'oggetto della segnalazione,
- il suo contenuto,
- i destinatari della segnalazione e
- le forme di tutela previste nei confronti del "segnalante" (o whistleblower).

## ***Oggetto della segnalazione***

Non esistendo una lista univoca di reati od irregolarità oggetto della segnalazione, questa può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati ai sensi del D.Lgs. 231/2001,; può altresì riguardare, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi se inseriti nel contesto delle normative volontarie UNI EN 37001 - Prevenzione della Corruzione e della SA8000 - Responsabilità Sociale. In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

1. penalmente rilevanti;
2. poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla società;
4. suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società;
5. suscettibili di arrecare un interesse e/o vantaggio della società in relazione ai rischi reato ex D.lgs. 231/2001
6. suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente;
7. suscettibile arrecare pregiudizio ai clienti ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la società.

## ***Contenuto della segnalazione***

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche. In particolare, come previsto nel modello di seguito proposto, la segnalazione deve contenere:



## Consorzio Stabile SIS Società Consortile per Azioni

Capitale Sociale € 15.000.000,00 i.v.

Consorzio Stabile fra le imprese:  
SACYR CONSTRUCCION S.A.  
INC S.p.A.  
SIPAL S.p.A.

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- la valutazione della gravità del fatto: se il fatto è penalmente rilevante, se può arrecare un pregiudizio patrimoniale o un danno all'immagine della società o danni alla salute o all'ambiente, etc.;
- la descrizione del fatto (condotta ed evento);
- l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- il riferimento a eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto.

La segnalazione va prodotta sull'apposito modello, allegato alla presente procedura.

### ***Modalità di trattamento e conservazione dei dati***

Il trattamento sarà svolto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 32 del Regolamento GDPR in materia di misure di sicurezza, ad opera dell'OdV in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 29 del Regolamento GDPR, con l'autorità diretta sempre dall'OdV.

Si precisa che, nel rispetto dei principi di liceità, limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento GDPR, al termine dell'istruttoria, la segnalazione sarà archiviata in apposito archivio in ragione dell'esito dell'istruttoria. In particolare i dati forniti saranno conservati per 5 anni.

### ***Destinatari della segnalazione e modalità di invio***

La segnalazione suddetta deve essere indirizzata all'OdV: tale documentazione sarà archiviata in via riservata.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) Mediante invio all'indirizzo di posta elettronica [segnalazioni-231@sisscpa.it](mailto:segnalazioni-231@sisscpa.it) e segnalazioni-231@incspa.it. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge, oppure dal referente del Social Performance Team (RSPT) contestualmente alla gestione della Responsabilità Sociale.
- b) A mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata all'OdV (o RSPT), presso la società con espressa indicazione alla c.a. dell'OdV (o RSPT).

Per garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale".



**Consorzio Stabile SIS Società Consortile per Azioni**  
Capitale Sociale € 15.000.000,00 i.v.

Consorzio Stabile fra le imprese:  
SACYR CONSTRUCCION S.A.  
INC S.p.A.  
SIPAL S.p.A.

c) Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata all'OdV (o RSPT) e da questi riportata a verbale.

### ***Attività di verifica della fondatezza della segnalazione***

L'OdV (o RSPT) verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, l'OdV (o RSPT) può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti. Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata in relazione al perimetro normativo ex D.lgs. 231/2001, si provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

- a) comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Vertice Societario della società, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda.

### ***Forme di tutela del whistleblower (segnalatore)***

La disposizione normativa ex art. 6 commi 2 bis- 2 quater D.Lgs. 231/2001 pone tre norme:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante,
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del whistleblower viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare su quanto accaduto al vertice societario, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.



**Consorzio Stabile SIS Società Consortile per Azioni**  
Capitale Sociale € 15.000.000,00 i.v.

Consorzio Stabile fra le imprese:  
SACYR CONSTRUCCION S.A.  
INC S.p.A.  
SIPAL S.p.A.

## ***Responsabilità del whistleblower***

La presente procedura lascia impregiudicata 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 segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## ***Sistema di Gestione sulla Responsabilità Sociale SA8000***

Questa procedura infine è stata anche predisposta anche per definire le modalità di gestione dei reclami inerenti alle tematiche sul Sistema di Gestione sulla Responsabilità Sociale SA8000 nella quale si specifica che ogni reclamo pervenuto è trattato in maniera confidenziale, senza parzialità, assicurando che non siano attuate ritorsioni verso chi esprime il reclamo. Tale procedura come detto è resa disponibile a tutto il personale (che sull'argomento dei reclami è formato e informato tramite incontri appositamente pianificati), affinché il personale stesso e gli stakeholders possano esporre le proprie idee e raccomandazione sui suoi contenuti e segnalare liberamente reclami o non conformità relative ai luoghi di lavoro, secondo i requisiti stabiliti dallo standard. Ogni segnalazione o reclamo è gestita e, se ritenuto necessario, messa a disposizione per presa visione a tutto il personale e, se richiesto, alle parti interessate.

L'organizzazione non attuerà nessuna azione disciplinare o altri provvedimenti discriminanti per il personale che abbia fornito informazioni sulla conformità sullo standard o abbia espresso reclami relativi ai luoghi di lavoro.





**Consorzio Stabile SIS Società Consortile per Azioni**  
 Capitale Sociale € 15.000.000,00 i.v.

Consorzio Stabile fra le imprese:  
 SACYR CONSTRUCCION S.A.  
 INC S.p.A.  
 SIPAL S.p.A.

## MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

(c.d. *whistleblower*)

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di rischi reato ex D.Lgs. 231/2001, 37001 Prevenzione Corruzione, SA8000 Responsabilità Sociale di cui sono venuti a conoscenza, debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che la Legge tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare è previsto che:

- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, salvo che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalarlo all'OdV.

### Modalità di trattamento e conservazione dei dati

Il trattamento sarà svolto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 32 del Regolamento GDPR in materia di misure di sicurezza, ad opera dell'OdV in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 29 del Regolamento GDPR, con l'autorità diretta sempre dall'OdV.

Si precisa che, nel rispetto dei principi di liceità, limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento GDPR, al termine dell'istruttoria, la segnalazione sarà archiviata in apposito archivio in ragione dell'esito dell'istruttoria. In particolare i dati forniti saranno conservati per 5 anni.

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO:	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione del Codice Etico e/o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> idonee a compiere un reato ex D.Lgs. 231/2001; <input type="checkbox"/> idonee ad arrecare un interesse o vantaggio



N. 1132 QM  
 UNI EN ISO 9001:2015  
 N. 1132 EM  
 UNI EN ISO 14001:2015  
 N. 1910 OH  
 BS OHSAS 18001:2007

Sede Legale ed Amministrativa: Via Inverio, 24/A – 10146 Torino – Italia

Tel. +(39)-011-7176.222 Fax +(39)-011-7176.397/7176.398

C.C.I.A.A. di Torino, Codice Fiscale e Partita IVA 08679430010 – R.E.A. 992035





**Consorzio Stabile SIS Società Consortile per Azioni**  
 Capitale Sociale € 15.000.000,00 i.v.

Consorzio Stabile fra le imprese:  
 SACYR CONSTRUCCION S.A.  
 INC S.p.A.  
 SIPAL S.p.A.

	<p>della società;</p> <p><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente;</p> <p><input type="checkbox"/> arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la società</p>
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO (ossia i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione)	<p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p>
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	<p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p>
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	<p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p>

LUOGO, DATA E FIRMA

.....