

# Policy Whistleblowing

*OMER S.p.a*

*Documento approvato dal Consiglio di  
Amministrazione in data 19 Dicembre 2023*



## Policy Whistleblowing

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione*

*in data 19 dicembre 2023*

### Sommario

|  |    |
|--|----|
| <b>1. Premessa</b>   | 2  |
| <b>2. Scopo della Policy e destinatari</b>                           | 3  |
| <b>3. La segnalazione Whistleblowing</b>                             | 4  |
| <b>4. I canali per le segnalazioni</b>                               | 4  |
| <b>5. Contenuto delle segnalazioni</b>                               | 5  |
| <b>6. Gestione delle segnalazioni</b>                                | 5  |
| a. <i>Analisi preliminare:</i>                                       | 6  |
| b. <i>Approfondimenti specifici:</i>                                 | 6  |
| <b>7. Tutela e responsabilità del Segnalante</b>                     | 7  |
| <b>8. Tutela del Segnalato</b>                                       | 7  |
| <b>9. Il Portale Whistleblowing</b>                                  | 7  |
| <b>10. Gestione della segnalazione effettuata sul Portale</b>        | 8  |
| <b>11. Divulgazione pubblica</b>                                     | 9  |
| <b>12. Rapporto periodico</b>  | 9  |
| <b>13. Raccordo Comitato – Organismo di Vigilanza</b>                | 9  |
| <b>14. Sanzioni</b>  | 10 |
| <b>15. Conservazione della documentazione e tutela della privacy</b> | 11 |
| <b>16. Aggiornamento della policy</b>                                | 11 |

## 1. Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). La struttura del provvedimento distingue la disciplina del settore pubblico (art. 1) da quella del settore privato (art. 2), ed è stata integrata la disposizione sull'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale (art. 3).

Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 è intervenuto sul Decreto 231/2001 ed ha inserito all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che ha inquadrato anche nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Successivamente, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (il "Decreto"), recante l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019, riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto pubblico o privato" (di seguito la "Direttiva").

In sintesi le nuove norme prevedono:

- l'obbligo, per tutti gli enti privati con più di 50 dipendenti, di istituire canali di segnalazione interni;
- la possibilità, non solo per i dipendenti ma anche per gli altri soggetti indicati dall'art. 4 della Direttiva di effettuare segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione in diversi settori, tra cui: i) appalti pubblici; ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; iii) sicurezza e conformità dei prodotti; iv) sicurezza dei trasporti; v) tutela dell'ambiente; ecc.);
- l'attivazione di canali per le segnalazioni che siano "progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella

segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato" e che comprendano *"un avviso del ricevimento della segnalazione alla persona segnalante entro sette giorni a decorrere dal ricevimento"*;

- la necessità di designare soggetti imparziali per la ricezione e gestione delle segnalazioni;
- l'obbligo di dare un riscontro al segnalante entro 3 mesi;
- l'obbligo di adozione delle misure necessarie per vietare qualsiasi forma di ritorsione contro le persone che effettuano segnalazioni di violazioni;
- la possibilità per gli interessati di ricorrere, in determinati casi, a segnalazione "esterna" all'ANAC e a "divulgazione" della segnalazione;
- la necessità di fornire ai soggetti interessati informazioni chiare sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni "interne" ed "esterne" (le informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono rapporti giuridici con l'ente in una delle forme previste dal Decreto).

La Società, nello spirito di dare concreta applicazione alla normativa vigente, mette a disposizione dei segnalanti un Portale dedicato - "Portale Whistleblowing" - idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle stesse.

## **2. Scopo della Policy e destinatari**

La presente Policy Whistleblowing (di seguito "Policy") si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni "interne", da chiunque inviate e trasmesse, anche in forma anonima.

La presente Policy Whistleblowing (adottata dopo aver sentito le rappresentanze sindacali laddove costituite ai sensi dell'art. 4, 1° comma, D. Lgs. n. 24/2023) si applica a:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società;

La "persona segnalante" [ex art. 2, comma I, lett. g), D. Lgs. n. 24/23 — "Segnalante"] a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione è invitata ad effettuare la segnalazione con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

### **3. La segnalazione Whistleblowing**

Per "whistleblowing" si intende qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e delle procedure interne adottate o della disciplina esterna comunque applicabile alla Società, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili. In linea generale la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

### **4. I canali per le segnalazioni**

Il Segnalante deve segnalare senza indugio ogni violazione, o ragionevole sospetto di violazione, della Policy. Le segnalazioni devono essere trasmesse tramite portale dedicato, raggiungibile all'indirizzo <https://omer.integrityline.com/>.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori del già menzionato canale è tenuto a trasmetterla senza indugio, entro 7 giorni, al gestore delle segnalazioni tramite il portale dedicato.

Le segnalazioni sono ricevute dal Comitato di valutazione delle Segnalazioni (di seguito "Comitato") che inoltrerà all'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") quelle ritenute rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/01.

## 5. Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche. A titolo esemplificativo, una segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle circostanze di tempo e di luogo in cui si sono svolti i fatti;
- elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati. Le segnalazioni non possono riguardare doglianze di carattere personale o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento ai diversi canali di comunicazione messi a disposizione da OMER S.p.a.

Eventuali segnalazioni anonime circostanziate (contenenti tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica) saranno prese in considerazione per approfondimenti.

Eventuali segnalazioni ritenute non pertinenti saranno archiviate senza ulteriori approfondimenti, fatto salvo il riscontro all'interessato che dovrà essere fornito entro i termini previsti dal D. Lgs. 24/23.

## 6. Gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni verranno in prima istanza ricevute dal Comitato il quale, dopo averne valutato preliminarmente il contenuto, provvederà:

1. alla gestione della stesse nei termini descritti nel presente documento;
2. ad inoltrare all'OdV, mediante l'utilizzo della email [odv@omerspa.com](mailto:odv@omerspa.com), qualora il loro contenuto sia di rilevanza ai sensi del D.lgs. n. 231/01. In questo caso, il Comitato provvederà ad informare l'OdV, non prima di aver fornito al segnalante l'avviso di ricevimento entro 7 giorni.

Le segnalazioni sono soggette al seguente iter istruttorio.

*a. Analisi preliminare:*

Il Gestore della Segnalazione (sia esso OdV o Comitato) si impegna a fornire un primo riscontro al segnalante in un termine ragionevole e, comunque, non superiore a 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento. Le segnalazioni saranno oggetto di analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutarne la fondatezza.

Nello svolgimento della suddetta analisi, il Gestore potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione al segnalante e potrà avvalersi, per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni e qualora ritenuto necessario, del supporto delle funzioni aziendali e/o di professionisti esterni. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni. Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

*b. Approfondimenti specifici:*

Il Gestore della Segnalazione provvederà a:

1. avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportune delle strutture competenti della Società o di esperti e periti esterni; concordare con il management responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle "debolezze" di controllo rilevate;
2. concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della società (ad es. iniziative giudiziarie, sospensione/cancellazione dall'albo fornitori etc);
3. richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;

4. alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati alla valutazione della Direzione del Personale affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
5. concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione.

Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

## **7. Tutela e responsabilità del Segnalante**

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. La Società si riserva, in ogni caso, la facoltà di intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziaria.

## **8. Tutela del Segnalato**

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti riguardo alla segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

## **9. Il Portale Whistleblowing**

Il Portale Whistleblowing, di cui all'art. 4 co. 1 del D.Lgs. n. 24/23, è raggiungibile mediante link rinvenibili sul sito web della Società nella sezione <https://omerspa.com/it/etica-d-impresa/segnalazioni/>

L'accesso al Portale Whistleblowing è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato



da un computer connesso alla rete aziendale. Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale Whistleblowing sono ricevute e gestite dal Comitato allo scopo preposto o, qualora di rilievo ai sensi del D.lgs. n. 231/01, dall'OdV.

Al termine del processo di inserimento della segnalazione, il portale rilascerà al segnalante "anonimo" un codice identificativo univoco (ticket). Questo codice alfanumerico, conosciuto solo dal segnalante, consente di accedere successivamente alla segnalazione inserita per monitorarne lo stato e/o per comunicare con chi ne avrà la gestione. Sarà cura del segnalante custodirlo dal momento che in caso di smarrimento non potrà essere recuperato in alcun modo. Al segnalante in forma "riservata" sarà invece richiesta dal sistema una registrazione e l'indicazione di una propria casella postale elettronica di riferimento (indirizzo email). Al momento della registrazione il segnalante dovrà indicare anche uno username e una password tramite cui potrà effettuare i successivi accessi al Portale. Il segnalante riceverà via mail esclusivamente una richiesta di conferma di attivazione del suo account sul sistema (in modo da essere certi che almeno l'email sia valida e sia in possesso del segnalante stesso).

Dopo l'accesso al Portale il segnalante sarà guidato nella compilazione di un questionario formato da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, etc.). Sia il ticket che la registrazione serviranno al segnalante per accedere alla propria segnalazione al fine di: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; fornire le proprie generalità; rispondere ad eventuali domande di approfondimento. Il Portale permette infatti, sia al segnalante anonimo che a quello riservato, di instaurare un colloquio virtuale con l'organo deputato alla gestione della segnalazione.

## **10. Gestione della segnalazione effettuata sul Portale**

Il Gestore della segnalazione sarà dotato di una password di accesso al Portale e, in caso di inserimento di segnalazioni, riceverà un *alert* sul proprio indirizzo di posta elettronica.

Le segnalazioni, una volta ricevute, sono soggette all'iter istruttorio già descritto al paragrafo 6.

## **11. Divulgazione pubblica**

Il Decreto prevede che il segnalante possa rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla presente Policy e non ha ricevuto riscontro a quanto segnalato;
- b. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c. la persona segnalante ha 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.

## **12. Riporto periodico**

Con cadenza periodica il Comitato trasmette al CdA un report riepilogativo di tutte le segnalazioni ricevute opportunamente anonimizzate.

Parimenti, nella relazione periodica prevista dal Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01, l'OdV fornisce un report riepilogativo delle segnalazioni 231 pervenute.

Tali report contengono gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

## **13. Raccordo Comitato – Organismo di Vigilanza**

Periodicamente, con le scadenze che verranno concordate, il Comitato riferisce all'OdV un riepilogo delle segnalazioni ricevute perché possa valutare ulteriori

profili di rilievo 231.

Il Comitato garantisce comunque l'accesso all'OdV al portale aziendale dedicato per la gestione delle segnalazioni di propria competenza.

#### **14. Sanzioni**

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c. da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231/2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1. In questo contesto:

- i dipendenti di OMER S.p.a. sono soggetti alle sanzioni previste dai contratti di lavoro e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (o documento equiparabile) pro tempore applicabile;
- i componenti degli organi di amministrazione e di controllo sono soggetti alle sanzioni della sospensione e, nei casi più gravi, della revoca dall'incarico;

- le Persone diverse dai dipendenti e dagli aventi carica di cui sopra e le Terze Parti sono soggette alle sanzioni previste nei contratti stipulati con le stesse. La sanzione è irrogata dagli organi di volta in volta competenti, indipendentemente dall'avvio di un procedimento da parte dell'Autorità Giudiziaria.

È in ogni caso garantito il diritto al contraddittorio.

### **15. Conservazione della documentazione e tutela della privacy**

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Gestore della segnalazione cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy adottata dalla Società

### **16. Aggiornamento della policy**

La Policy e la funzionalità del Portale saranno oggetto di revisione periodica a cura del Comitato allo scopo preposto, per garantirne il costante allineamento alla normativa di riferimento. La citata Direzione terrà anche conto, ai fini di modifiche/integrazioni della presente Policy, di eventuali suggerimenti formulati dall' OdV.