

Procedura di whistleblowing

Omart promuove la diffusione e l'utilizzo del whistleblowing quale fondamentale misura di prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione, incoraggiando e tutelando tutti coloro che, nell'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione e della Società, intendano segnalare fatti illeciti, secondo le normative nazionali ed internazionali.

La presente Procedura ha ad oggetto la disciplina relativa alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni di illeciti che possano, in vario modo, interessare la Società nonché la tutela degli autori della segnalazione in attuazione di quanto previsto dall'art. 54-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato ad opera della l. 179/2017, e dalla Determinazione A.N.AC. n. 6 del 28 aprile 2015, recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente che pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower).

FINALITA'

La finalità della presente Procedura è quella di fornire indicazioni operative ai soggetti coinvolti nel procedimento di ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito, con particolare riguardo a:

- a) i soggetti cui è consentito effettuare la segnalazione;(segnalanti)
- b) l'oggetto della segnalazione
- c) i requisiti della segnalazione
- c) le forme di tutela del segnalante;
- d) le modalità per effettuare la segnalazione;
- f) gestione della segnalazione;

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo

PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati:

CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA

GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"

In particolare la Società censura segnalazioni inviate al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio altrui ricordando che sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti

IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

SEGNALANTI (whistleblower)

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo pubblico o privato in qualità di:

- Dipendenti
- Soci
- Componenti dell'OdV
- Coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici) con la stessa

OGGETTO DI SEGNALAZIONE

Rientrano tra le condotte illecite per le quali è possibile effettuare la segnalazione:

- la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e dalla Legge 146/06 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società
- violazioni relative alla tutela dei lavoratori
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231
- violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni
- delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale nel caso in cui tali funzioni siano esercitate solo di fatto.

E la segnalazione può essere presentata non solo durante il rapporto lavorativo o professionale ma anche:

1. prima che il rapporto abbia inizio, "se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali";
2. durante il periodo di prova;
3. successivamente allo scioglimento del rapporto "se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso".

REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE

Ai fini della segnalazione non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificata una condotta illecita.

La segnalazione dovrà, in ogni caso, essere quanto più possibile circostanziata e contenere il maggior numero di elementi al fine di consentire agli organi competenti di effettuare le verifiche del caso.

Non verranno prese in considerazione le segnalazioni basate su mere supposizioni, sospetti, opinioni personali del segnalante o di eventuali terzi dal medesimo indicati.

La segnalazione anonima è oggetto di valutazione in termini di ammissibilità e fondatezza; la Società prenderà in considerazione la segnalazione anonima che sia adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari e comunque tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli in contesti determinati. In assenza di tali elementi la segnalazione verrà archiviata.

LE FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Il dipendente che segnali all'Organismo di Vigilanza condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. È a carico della Società dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive - se ed in quanto accertate tali - adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2, del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23. 4.

Le tutele di cui al presente articolo 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 la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

MODALITA' PER EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni previste ha la possibilità di effettuare una segnalazione nelle seguenti modalità: a) in via telematica usando la piattaforma che si trova nel sito aziendale b) in forma cartacea, tramite lettera in doppia busta chiusa inserita in apposito contenitore presente in azienda c) in forma orale tramite colloquio con i soggetti preposti

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONE

Il procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing è composto dalle seguenti fasi:

- a) ricezione della segnalazione;
- b) valutazione della segnalazione;
- c) gestione della segnalazione

Il procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing è avviato a seguito della ricezione della segnalazione. Entro 7 giorni la segnalazione viene presa in carico e l'Organismo di Vigilanza procede alla valutazione preliminare della segnalazione al fine di: a) appurare la gravità e la rilevanza della condotta illecita imputata al segnalato; b) ove necessario, chiedere al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione gli opportuni chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del segnalante; c) identificare i soggetti terzi competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Nel caso in cui, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, l'Organismo Di Vigilanza procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante. In caso contrario si procede ed entro 3 mesi il procedimento deve ritenersi concluso.