



- Sistema di gestione**
- Modello di organizzazione*
- Codice etico*
- Analisi dei rischi*
- Procedure**
- Modulistica**

Organizzazione

OMINI S.P.A.

Procedura di Controllo Interno – Sistema 231

ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.i.

Master

✓

Copia controllata

✓

Copia non controllata

×

Numero della copia

01

Emissione DG

Data

Firma

Approvazione DG

Data

Firma

Approvazione ODV

Data

Firma

Stato delle revisioni

Versione

Data

Descrizione

Autore

00

01/24

Prima emissione

Indice generale della sezione
Procedura di Controllo Interno Sistema 231 – P-INT-24 – “Segnalazione di sospetti-Whistleblowing”

1	Scopo
2	Campo di applicazione
3	Responsabilità
4	Misure di protezione del segnalante
4.1	Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante
4.2	Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto
4.3	Tutele - Divieto di ritorsione o discriminazione
4.4	Modalità di segnalazione
4.5	Contenuto delle segnalazioni
5	Gestione dei canali di segnalazione
6	Diffusione e recepimento
7	Archiviazione e conservazione
8	Sanzioni
9	Sanzioni amministrative
10	Reportistica
11	Documenti e files correlati

1 Scopo

L'approvazione definitiva della normativa **Whistleblowing** ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato, con rilevanti modifiche al d. lgs. n. 231/01, in merito alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni. Sono state, dunque, introdotte specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione 231, estendendo con ciò, di fatto, l'ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Entrato in vigore il 30 marzo 2023, il d. lgs. n. 24/2023 ha dato attuazione alla direttiva UE n. 2019/1937 e ha interamente rivisto l'intera disciplina in materia.

Scopo della presente Procedura è quello di tutelare coloro che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e a diffondere, quindi, una “coscienza sociale” all'interno dei luoghi di lavoro, tale da invogliare il singolo ad attivarsi per denunciare eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alle segnalazioni, quali dubbi e incertezze circa:

- la procedura da seguire;
- i timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici etc.;
- l'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

P-INT-24

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

2 Campo di applicazione

La presente procedura si applica alle segnalazioni ricevute da:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio;
- lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- lavoratori autonomi che prestano la propria attività lavorativa presso la Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria opera presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- fornitori di beni e servizi della Società;
- azionisti e persone che, anche di fatto, rivestono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della società.

Le previsioni della presente procedura si applicano sia quando i sopraindicati rapporti giuridici sono in essere sia quando questi non sono ancora iniziati e le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; la procedura trova altresì applicazione durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento dei suddetti rapporti giuridici, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dei medesimi.

La segnalazione, da parte del personale di cui sopra, deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione di presentare segnalazioni circostanziate riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate e gestite dall'Organismo di Vigilanza in osservanza del presente Sistema di Gestione, delle disposizioni di legge, e del Codice Etico aziendale.

Nella gestione delle segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate mediante apposita lettera; inoltre, nello svolgimento dell'istruttoria, l'Organismo di Vigilanza può essere supportato dalle strutture organizzative aziendali di volta in volta competenti ovvero dai professionisti esterni allo scopo incaricati.

Sono incluse nel campo di applicazione le segnalazioni anonime, ossia prive di elementi che consentano di identificare il loro autore e che siano state recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.

Le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni vengono considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione e, comunque, in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

3 Responsabilità

Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

P-INT-24

Le responsabilità del processo sono demandate all'Organismo di Vigilanza che si può avvalere di altre funzioni per:

- Protocollare le comunicazioni in entrata.
- Garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.
- Monitorare i canali di comunicazione.
- Segnalare, valutata la sussistenza degli elementi, l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Funzione del dipendente.

4 Misure di protezione del segnalante

4.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del presente Sistema di Gestione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

4.2 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, la Società riconosce al personale la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale. La rivelazione, nelle segnalazioni, di informazioni oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio costituisce violazione del relativo obbligo di segreto quando, al momento della rivelazione o diffusione, non vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione oppure se la segnalazione non sia stata effettuata secondo le modalità previste dalla presente Procedura.

4.3 Tutele - Divieto di ritorsione o discriminazione

Le tutele previste nel presente capo si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo della segnalazione, descritto al paragrafo 4.6;
- b) il segnalante ha rispettato quanto previsto dalla presente Procedura.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante, che non può dunque godere delle tutele, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.



Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

P-INT-24

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, volte al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione dell'operatività, anche nel passato, nel medesimo ambiente lavorativo;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante;
- enti di proprietà del segnalante, ossia di cui quest'ultimo sia titolare in via esclusiva oppure di cui detenga la partecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (es. partnership tra imprese).

Le tutele si applicano anche nel caso di segnalazione anonima, qualora il segnalante venga successivamente identificato.

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità 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.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Nell'ambito di un procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito, invece, di un procedimento penale avviato nei confronti del segnalato, l'identità del segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

Qualora l'Organismo di Vigilanza accerti la mala fede del segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il segnalato viene informato dell'identità del segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

P-INT-24

La Società non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata.

Per “ritorsive” e/o “discriminatorie” si intendono le misure e le azioni poste in essere nei confronti del segnalante, in particolare:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, la Società provvede al soddisfacimento di dette richieste.

Colui che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti all'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- Al Responsabile di Funzione del dipendente e al Responsabile Risorse umane, che valutano tempestivamente:
 - L'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione.
 - La sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

La persona segnalante può altresì comunicare le ritorsioni che ritiene di aver subito all'ANAC, che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni.

4.4 Modalità di segnalazione

La Società, al fine di tutelare liceità, veridicità e correttezza di tutte le attività poste in essere, mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo, per la Società:

- Le istruzioni per la segnalazione, ALL-31 “Istruzioni per segnalazione delle violazioni”
- L’informativa per la privacy [SGP]

La documentazione è, in ogni momento, reperibile nell’intranet aziendale all’interno dello spazio dedicato.

La Società, in conformità alle disposizioni di cui al d. lgs. n. 24/2023 e all’articolo 2bis del d. lgs. n. 231/2001, ha predisposto più canali che consentono di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o violazioni, rilevanti ai sensi del presente Sistema di Gestione.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione e sono i seguenti:

- Sistema delle buste.
In linea con le Linee guida whistleblowing predisposte dall’ANAC, approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, la Società prevede un sistema di segnalazione idoneo a garantire la riservatezza richiesta dalla normativa vigente in materia. In particolare, la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima contenente i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione. Ciò al fine di separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste devono poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata” e che sia destinata al gestore della segnalazione (ad es. “riservata all’OdV”). Tutto ciò deve essere trasmesso via posta all’indirizzo della Società. La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.
- Comunicazione verbale all’OdV, su richiesta del segnalante.
Previo consenso della persona segnalante, l’incontro viene documentato, a cura del personale addetto, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante redazione di un verbale. In quest’ultimo caso, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell’incontro mediante la propria sottoscrizione.

Qualunque soggetto diverso dall’Organismo di Vigilanza che riceva segnalazioni attraverso canali diversi da quelli predisposti dalla Società dovrà trasmettere tale segnalazione all’indirizzo di posta elettronica dell’Organismo di Vigilanza, entro sette giorni dal ricevimento della stessa. A tal fine, il trasmittente dovrà adottare modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza e sarà tenuto a dare contestuale notizia al segnalante. Una volta ricevuta la segnalazione, l’Organismo di Vigilanza provvederà ad inserirla nella piattaforma informatica.

4.5 Contenuto delle segnalazioni

Sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o sulle violazioni dei modelli di organizzazione, delle quali il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali informazioni possono concernere sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse, ma che il segnalante

Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

P-INT-24

ritiene, ragionevolmente, potrebbero venir commesse. Inoltre, possono costituire oggetto di segnalazione anche condotte volte ad occultare le suddette violazioni.

Non sono, invece, ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Sono, inoltre, escluse le segnalazioni di seguito indicate:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. A titolo esemplificativo, sono escluse le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro o discriminazioni tra i colleghi: simili segnalazioni dovranno continuare ad essere inviate alle funzioni del personale di competenza che si occuperanno della relativa gestione;
- reclami relativi a disservizi delle prestazioni svolte da OMINI S.p.A., che dovranno continuare ad essere inviati alle funzioni aziendali a ciò dedicate;
- segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali oppure da atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea con riguardo ai seguenti ambiti: servizi finanziari, prevenzione del riciclaggio di denaro o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

È necessario dunque che la segnalazione sia la più circostanziata possibile e contenga alcuni elementi necessari:

- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- la descrizione chiara e completa del fatto;
- l'indicazione delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui viene attribuito il fatto segnalato.

Il soggetto può, altresì, indicare:

- ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5 Gestione dei canali di segnalazione

L'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività:

1. Rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
2. Fornisce, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione, ai fini dell'ammissibilità della medesima e, di conseguenza, del

Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

P-INT-24

riconoscimento delle tutele previste per il segnalante.

- Qualora la segnalazione risulti inammissibile in quanto manifestamente infondata (segnalazione generica, non sufficientemente circostanziata o con allegati inconferenti), l'OdV l'archivia e ne dà comunicazione al segnalante.
 - Qualora la segnalazione venga ritenuta inammissibile in quanto non rientrante nell'ambito di applicazione del d. lgs. n. 24/2023, l'OdV la inoltra alla struttura organizzativa eventualmente competente, la archivia e ne dà comunicazione al segnalante.
3. Avvia, una volta invece accertata l'ammissibilità della segnalazione, l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarne la sussistenza.
 4. Mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo integrazioni, chiarimenti, documenti e informazioni, sempre tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica o, eventualmente, di persona.
 5. Ove necessario, può rivolgersi a professionisti esterni allo scopo incaricati; acquisire atti e documenti da altri uffici aziendali, avvalendosi del loro supporto; coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste. Il tutto avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.
 6. Ove necessario e qualora ciò non pregiudichi lo svolgimento delle attività e la tutela della riservatezza, può informare il segnalato dell'esistenza di una segnalazione nei suoi confronti ed eventualmente procedere alla raccolta delle informazioni attraverso richiesta scritta ovvero mediante audizione, con verbalizzazione dell'incontro. Sebbene non abbia l'obbligo di informare il segnalato dell'esistenza di una segnalazione che lo riguardi, l'OdV dà seguito all'eventuale richiesta ricevuta dal segnalato, venuto a conoscenza della segnalazione, e lo invita a formulare le sue osservazioni per iscritto.
 7. fornisce un riscontro alla persona segnalante, all'esito dell'istruttoria e comunque entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, qualora manchi tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Tale riscontro può consistere nella comunicazione dell'archiviazione o, viceversa, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Il riscontro può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. Terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Tutte le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza sono tracciate nella Piattaforma Informatica, dal ricevimento della segnalazione sino alla chiusura della stessa.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico.

6 Diffusione e recepimento

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile nell'intranet nella sezione dedicata.

Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

P-INT-24

Le istruzioni operative **ALL-31 “Whistleblowing- Istruzioni per segnalazioni delle violazioni”** sono inviate a ogni membro del personale della Società, a mezzo mail aziendale, dalla Funzione incaricata. Nel caso di nuove assunzioni, il Responsabile delle risorse Umane assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all’atto dell’assunzione.

7 Archiviazione e conservazione

Tutti i soggetti coinvolti nella ricezione e gestione delle segnalazioni devono garantire l’assoluta riservatezza delle informazioni ricevute mediante le segnalazioni e, in particolare, dell’identità dei segnalanti, dei segnalati, delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

I dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni nonché dei soggetti segnalanti vengono trattati a norma del regolamento UE 2016/679, del d. lgs. n. 196/2003 (Codice della Privacy) e del d. lgs. n. 51/2018.

I dati personali manifestamente non utili alla gestione di una specifica segnalazione non vengono raccolti o, qualora raccolti, vengono cancellati.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate in appositi archivi cartacei e/o informatici (tra cui la Piattaforma Informatica) per il tempo strettamente necessario alla loro gestione, e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione, il tutto nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

8 Sanzioni

Fermo, in ogni caso, qualsivoglia responsabilità, di natura civile, penale e/o amministrativa, da accertarsi da parte delle autorità competenti, sono previste sanzioni a rilevanza interna in caso di mancato rispetto della presente Procedura.

In particolare:

- Sanzioni disciplinari nei confronti della persona segnalante che, a seguito di valutazione dell’Organismo di Vigilanza, abbia in mala fede segnalato violazioni rivelatesi inconsistenti e, più in generale, abbia abusato o fatto un utilizzo improprio e/o una strumentalizzazione intenzionale della presente procedura.
- Sanzioni disciplinari in capo al segnalato nel caso in cui l’OdV, all’esito dell’istruttoria, accerti la fondatezza della segnalazione.
- Sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che si accerta essere responsabili degli illeciti, ai sensi dell’art. 21 del d. lgs. n. 24/2023, in particolare nel caso in cui siano state commesse ritorsioni; la segnalazione sia stata ostacolata o si sia tentato di farlo; sia stato violato l’obbligo di riservatezza.

9 Sanzioni amministrative

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;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate

**Sistema di gestione**

Modello di organizzazione

Codice etico

Analisi dei rischi

**Procedure****Modulistica****Segnalazione di sospetti- Whistleblowing****P-INT-24**

procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal d. lgs. n. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

10 Reportistica

Fermo restando il rispetto degli obblighi di riservatezza, l'Organismo di Vigilanza provvederà a predisporre una reportistica semestrale delle segnalazioni ricevute e gestite.

Tale reportistica verrà messa a disposizione del Consiglio di Amministrazione di OMINI S.p.A.

10 Documenti e files correlati

Codice identificativo	Sezione	Link	Descrizione
ALL-31	Modelli	🔗	Istruzioni per segnalazione delle violazioni
		🔗	Informativa per la privacy