

## PREMESSA

La Legge n. 179/2017 ha modificato la disciplina - già inserita nel 2012 - del sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, estendendone la applicabilità al settore privato nel quale è stata, quindi, introdotta la disciplina del c.d. “*Whistleblowing*”. Si tratta, più precisamente, di uno strumento attraverso il quale i dipendenti della Società possono segnalare e denunciare condotte irregolari (di seguito meglio definite), contribuendo alla prevenzione e al contrasto di illeciti in ambito aziendale.

### 1. COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO

- violazioni (o sospette violazioni) delle procedure aziendali rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- violazioni (o sospette violazioni) del Modello di Organizzazione e di Gestione adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- violazioni (o sospette violazioni) del Codice Etico allegato e parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- eventuali notizie relative alla commissione (o al tentativo di commissione) di reati presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

### 2. SEGNALAZIONI NON CONSENTITE

Resta ferma la responsabilità penale e disciplinare di chiunque si rendesse artefice di una **segnalazione calunniosa o diffamatoria**.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso di tale sistema, quali le segnalazioni che si rivelano **manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti**.

### 3. COME SI REDIGE LA SEGNALAZIONE

Il segnalante deve fornire gli elementi utili affinché i soggetti competenti possano procedere alle necessarie verifiche per valutarne la fondatezza.

A tal fine, la segnalazione deve contenere, ove possibile, i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione ricoperta in ambito aziendale o della Funzione/area di appartenenza;
- b) una descrizione quanto più possibile chiara dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti segnalati si sono verificati;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica ricoperta, la Funzione/area di appartenenza) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti.

#### 4. LE SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento (*cf.* punto 5) saranno **prese in considerazione per le ulteriori verifiche circa la loro fondatezza se contengono, quanto meno, le informazioni di cui alle lettere b e c del punto precedente 3.**

Resta fermo, l'obbligo della veridicità dei fatti o delle situazioni oggetto di segnalazione, a tutela del denunciato.

#### 5. COME INVIARE LA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere inviate attraverso i seguenti canali informativi:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica [omc\\_supervisorybody@overit.it](mailto:omc_supervisorybody@overit.it), appositamente attivato le cui password sono conosciute, esclusivamente, **dai componenti dell'Organismo di Vigilanza** nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 **che si impegnano a non divulgarle a terzi non autorizzati**;
- b) Qualora le segnalazioni riguardino l'Organismo di Vigilanza o i singoli componenti dello stesso, i segnalanti potranno trasmettere le segnalazioni direttamente al Consiglio di Amministrazione attraverso il seguente canale [omc\\_boardofdirectors@overit.it](mailto:omc_boardofdirectors@overit.it);
- c) Segnalazioni possono anche essere inviate al canale digitale di OverIT, in totale confidenzialità al seguente link <https://overit.whistleblowing.it/>.

#### 6. COME È GESTITA LA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni sono esaminate dall'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 che procede:

- a fornire riscontro al soggetto segnalante in merito alla presa in carico della segnalazione;
- ad una **preliminare** analisi, al fine di identificare le segnalazioni inerenti al D. Lgs. n. 231/2001 e, in quanto tali, meritevoli di approfondimento;
- agli opportuni approfondimenti volti a valutare la fondatezza, o meno, dei fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando 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'Organismo può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali;
- a segnalare all'Organismo di Vigilanza, qualora la segnalazione risultasse fondata, in tutto o in parte, l'esito delle verifiche condotte per le conseguenti determinazioni anche in ordine ad eventuali procedimenti disciplinari;
- a proporre l'archiviazione *(i)* delle segnalazioni che, da una analisi preliminare, **non risultano inerenti** al D. Lgs. n. 231/2001; *(ii)* delle segnalazioni relative a fatti che sono già stati oggetto di specifica istruttoria e già archiviate, ove dalle preliminari verifiche **non emergano nuove informazioni** tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti; *(iii)* delle segnalazioni, qualora all'esito delle verifiche preliminari non risulti necessario e neppure opportuno procedere ad approfondimenti, in quanto **non rilevanti** ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

## **7. TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE**

### **7.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA E ANONIMIA**

Ad eccezione dei casi in cui è configurabile una responsabilità penale o civile del soggetto segnalante e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), **l'identità del soggetto segnalante è protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.**

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'Autorità che procede e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- 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.

### **7.2. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia (quali, a titolo esemplificativo, demansionamento, licenziamento, molestie sul luogo di lavoro, ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili ecc.).