

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PER LA SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

1-FONTE NORMATIVA

Il 29/11/2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017 recante “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”.

Tale legge ha previsto l’integrazione dell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Conseguentemente la Società ha aggiornato il “Modello di Organizzazione e Controllo Ex D.Lgs. 231/2001.

2-SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

L’obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione di illeciti o irregolarità fornendo al segnalante (c.d. Whistleblower) chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari, e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni ricevute.

3-MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE

La presente procedura si applica nell’ambito di tutte le attività aziendali di Ostinelli Seta S.p.A. ed è d’immediata applicazione.

Deve essere, inoltre, oggetto di ampia comunicazione così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della Società.

4-DESTINATARI

Destinatari della presente procedura sono:

- il Presidente e i componenti del C.d.A, il Collegio Sindacale, l’Amministratore Delegato;
- i Dipendenti;
- i Collaboratori: coloro che pur non rientrando nella categoria dei dipendenti operano sotto il controllo della Società (lavoratori a progetto, collaboratori occasionali, consulenti...);

- i Clienti, i Fornitori, i Soci e più in generale chiunque sia in relazione di interessi con la
- Società;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

5-LE SEGNALAZIONI

5.1 Oggetto della segnalazione

Devono formare oggetto della segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al Modello, al Codice Etico, e alle procedure della Società.

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono formare oggetto di segnalazione, sono da considerare rilevanti anzitutto le segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità in danno di Ostinelli Seta S.p.A. come ad esempio:

1) Comportamenti suscettibili di arrecare:

- un pregiudizio patrimoniale alla Società;
- un pregiudizio all'immagine della Società;
- un danno alla salute, alla sicurezza dei dipendenti;
- un danno all'ambiente.

2) Sono inoltre da considerare nel novero delle segnalazioni :

- violazioni che afferiscono alla prestazione dei servizi erogati dalla Società quali ad esempio: attività o comportamenti disonesti, fraudolenti, illegali o negligenti;
- violazioni alle prescrizioni del Codice Etico o del Modello Organizzativo e Gestionale adottati;
- violazioni di leggi o regolamenti;
- esistenza di attività contabili e di revisione discutibili;
- occultamento deliberato di abusi o irregolarità;
- azioni in violazione della riservatezza del cliente;
- molestie, bullismo o altre forme di discriminazioni sleali sul posto di lavoro;
- pratiche commerciali scorrette;
- furti e frodi;
- Illecite operazioni finanziarie;
- false comunicazioni;
- corruzione o concussione anche tra privati....

5.2 Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti denunciati.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- 1) le generalità di chi effettua la segnalazione e la sua qualifica professionale;
- 2) la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- 3) la descrizione delle modalità mediate la quale si è venuti a conoscenza dei fatti;
- 4) la data e il luogo in cui si è verificato il fatto;
- 5) il nominativo e la qualifica professionale di chi ha compiuto il fatto;
- 6) il nominativo e il ruolo professionale di altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- 7) l'indicazione (e/o la consegna) di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti;
- 8) ogni altra indicazione che possa essere utile.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e documentate.

6-DESTINATARIO E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE.

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza.

In conformità all'art. 2 della Legge 179/2017 la Società istituisce appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante.

Le segnalazioni devono essere inviate

- Mediante e-mail all'indirizzo elettronico OdvOstinelli@ostinelliseta.it, oppure
- Mediante posta indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso lo studio del presidente indicando sulla busta "Riservata". Attualmente, il Presidente dell'OdV di Ostinelli Seta S.p.a. è l'Avv. Letizia Davoli, con studio in 42121 Reggio Emilia (RE), Via Guido da Castello n. 33

Tutte le segnalazioni ricevute sono archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

7-TUTELA DEL SEGNALANTE

E' compito dell'Organismo di Vigilanza garantire la riservatezza del soggetto segnalante.

Nel caso in cui l'Organo debba trasmettere la segnalazione ad altre strutture/organi per lo svolgimento delle attività istruttorie deve omettere l'indicazione del nominativo del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o una irregolarità deve informare l'Organismo di Vigilanza che, nel caso di riscontro positivo, procederà alla segnalazione agli organi competenti. Inoltre, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata dai medesimi all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che all'organizzazione sindacale indicata da costoro.

8-ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede effettuando ogni attività che ritenga opportuna.

All'esito dell'attività istruttoria, l'Organismo redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni aziendali competenti ai fini di garantire l'adozione di azioni a tutela della società.

Gli esiti dell'attività di indagine sono altresì sottoposti all'Amministratore Delegato fermo restando che l'adozione di provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata ,unitamente alle relative motivazioni.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a documentare, mediante la conservazione dei documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi.

9-RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Sono fonte di responsabilità a carico del segnalante eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni infondate effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato e che possano integrare ipotesi di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).