
PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI (C.D. "WHISTLEBLOWING")

Premessa

Il 15 novembre 2017 la Camera dei Deputati ha approvato in via definitiva il c.d. "DDL Whistleblowing" (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 14 dicembre 2017).

L'approvazione del predetto DDL Whistleblowing ha sancito l'allargamento della platea di soggetti obbligati a dotarsi di un sistema di Whistleblowing modificando l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (il "Decreto").

La società intende uniformarsi alla disciplina contenuta nel DDL Whistleblowing.

1. Segnalazione degli illeciti

Tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società si impegnano, nel rispetto delle finalità del Codice Etico, a collaborare con il Presidente del Collegio Sindacale, segnalando allo stesso, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione di norme di legge all'interno della Società, o con clienti e fornitori.

Il Presidente del Collegio Sindacale provvederà ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

Tale modalità (in linea con le disposizioni sulla tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato "Whistleblowing") consente ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tale canale verso il Presidente del Collegio Sindacale garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

A tal fine è operativa una casella di posta elettronica segnalazionitexno@caravatipagani.it da utilizzare per la segnalazione delle violazioni o anche solo dei sospetti di violazione di leggi.

2. Whistleblowing

In riferimento a quanto disciplinato al paragrafo 1 che precede, sono vietati tutti gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ivi disciplinata.

Sono previste le seguenti sanzioni contenute nel CCNL applicato nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento per giustificato motivo oggettivo;



- licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Si evidenzia che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Si sottolinea che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Briga Novarese, 20/04/2018

Texno s.r.l.

