

POLICY SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Premessa

La legge n. 179/2017 concernente “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” pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291/2017, ha regolamentato l'istituto del *whistleblowing* per il settore pubblico e privato. Il termine “*whistleblowing*” nel significato qui voluto è quasi intraducibile, pertanto, si è volutamente scelto di non tradurlo, L'espressione *whistleblower* indica il dipendente di un'azienda che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse con riguarda al Codice Etico in vigore.

Nel suo significato più completo il termine individua un'attività in cui chi, durante l'attività lavorativa all'interna di una azienda, rileva una possibile frode o un altro serio rischio, che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell'impresa, decide di fare una segnalazione.

Destinatari

I Destinatari della presente Policy sono: gli ESPONENTI AZIENDALI, i DIPENDENTI e i COLLABORATORI, le persone che, pur non appartenendo alla SOCIETÀ, operano su mandato o nell'interesse della medesima in Italia e all'estero.

Oggetto delle segnalazioni

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al CODICE ETICO e alle procedure interne della SOCIETÀ, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione. Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali

Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita. Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione. Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Destinatario e modalità della segnalazione

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è l'Organo Dirigente Aziendale che istituisce appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante e garantendo la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute. . La segnalazione deve essere inviata ad uno dei seguenti canali:

- all'indirizzo di posta elettronica:

segnalazioni@carbotech.it

- a mezzo del servizio di posta ordinaria, tramite spedizione della segnalazione in busta chiusa, con la dicitura “riservata/personale”, all’indirizzo:

CARBOTECH S.R.L., Via dell’Industria, snc – 64014 - MARTINSICURO (TE)

Riservatezza e divieto di ritorsione

È compito della Società garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del Codice Etico della SOCIETÀ. Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura dell’Organo Dirigente Aziendale a tutela della riservatezza del segnalante. La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti. Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell’art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l’anonimato non è opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l’identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l’identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s’intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Apparato sanzionatorio.

Sono, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente POLICY. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all’entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili. Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

CARBOTECH S.r.l.

L’Amministratore Unico