PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA'

PREMESSA

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti e irregolarità, il cosiddetto "Whistleblowing".

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al soggetto che rileva la realizzazione o anche solo il pericolo di commissione di attività illecite che possano danneggiare colleghi, azionisti, fornitori, soci, il pubblico o la stessa reputazione dell'ente e la segnala agli organi legittimati a intervenire tra cui l'Organismo di Vigilanza (nel seguito "OdV", Compliance Officer, ecc.) presente in Ergon Meccanica S.r.l.

La ratio della previsione normativa risiede nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti o coloro che comunque lavorano per e con l'ente non denunciano le irregolarità per timori di ritorsioni o di discriminazioni.

Le disposizioni della presente Policy sono rivolte a tutti i destinatari definiti nel seguito con sede nei Paesi dell'Unione Europea (salvo leggi in specifico contrasto) e non escludono né comprimono i diritti o talora gli obblighi di segnalazione ad altre Autorità competenti o organi istituiti presso Ergon Meccanica S.r.l.

1.DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Destinatari della procedura sono a titolo esemplificativo:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali
- i dipendenti
- i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci, le comunità locali e componenti delle organizzazioni della società civile (quali sindacati, ong, ecc..) e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con Ergon Meccanica S.r.l.

2. SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sul percorso da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al whistleblower le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione garantendo i principi di riservatezza, proporzionalità, imparzialità e buona fede.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati. A titolo esemplificativo si evidenzia che la segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

a) penalmente rilevanti;

b) poste in essere in violazione dei Codici di comportamento (ad es. Codice Etico e Modello ex D.Lgs. 231/01, nel seguito denominato anche "MOG) o di altre disposizioni o regolamenti di legge o aziendali sanzionabili;

c) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a Ergon Meccanica S.r.l. o ai soci o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività per/presso l'azienda.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower (segnalante) è tenuto a fornire informazioni rilevanti e sostenute da elementi concreti e precisi - di cui sia venuto a conoscenza in funzione dei rapporti con l'ente - utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle verifiche a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda (o altro rapporto);

b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;

d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;

e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

g) ogni informazione che possa fornire un utile riscontro sulla sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione ai sensi della normativa in oggetto, ma saranno trattate come qualsiasi altra segnalazione anonima per ulteriori verifiche solo se riguardanti fatti di particolare gravità e contenuti adeguatamente circostanziati.

5. MODALITA' E DESTINATARI (GESTORI) DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere indirizzata alternativamente:

a) all'Organismo di Vigilanza (nel prosieguo "OdV");

b) al Compliance Officer (attualmente non presente in Ergon Meccanica S.r.l.);

La segnalazione presentata a uno dei soggetti indicati o ricevuta da qualsiasi altro soggetto (anche tramite canali diversi da quelli sotto indicati) deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, all'Organismo di Vigilanza (salvo si ritenga che risulti coinvolto nell'illecito), al quale è affidata in Ergon Meccanica S.r.l. la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

Con riguardo all'Organismo di Vigilanza la segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

1) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" all'OdV, il cui studio è sito in Via dei Vacciuoli 1/4 – 17100 Savona (modalità da privilegiare);
2) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata in apposito verbale dall'OdV;

Le precedenti modalità 1. 2. e 3. potranno essere utilizzate per le comunicazioni ricevute da qualsiasi soggetto.

Nel caso il gestore della procedura risulti in conflitto di interessi, il segnalante dovrà valutare se rivolgersi ad altro referente (non potendosi prevedere esaustivamente la casistica delle incompatibilità, l'Autorità Giudiziaria rimane il destinatario da privilegiare).

6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al ricettore della segnalazione che vi provvede 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. Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata il ricettore della segnalazione dovrà:

a) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;

b) comunicare l'esito dell'accertamento al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso - se vi sono i presupposti - l'esercizio dell'azione disciplinare;

c) adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela di Ergon Meccanica S.r.l.

7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Responsabile/Destinatario della segnalazione (nella fattispecie l'OdV) assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione.

8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

a) Sussistono obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

   Pertanto l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; 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 il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

   1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
   2. 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.

b) Sussiste il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower che effettua una segnalazione. Pertanto, 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.

   Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

   Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia all'OdV (salvo sia coinvolto nella segnalazione) che valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Consiglio di Amministrazione ed agli altri soggetti eventualmente competenti.

Il Responsabile/Destinatario della segnalazione (nella fattispecie l'OdV) valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

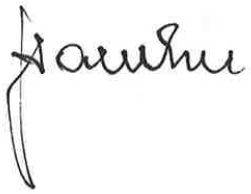
Sussiste la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Si allega un modulo esemplificativo.

Dego, lì

Il Presidente di Ergon Meccanica S.r.l.



Modulo per la segnalazione attività illecite e irregolarità relative a Ergon Meccanica S.r.l.

Cognome e nome	
Funzione aziendale	
Data della segnalazione	
Descrizione della condotta/attività oggetto di violazione	
Indicazione su precetto violato del MOG (eventuale)	
Indicazione su precetto violato del Codice Etico (eventuale)	
Indicazione su specifica procedura/protocollo operativo o altra disciplina violata (eventuale)	

Data

Firma