



POLICY WHISTLEBLOWING

Introduzione

L'Unione Europea, con la Direttiva 2019/1937, ha rinnovato la normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei cd. "whistleblowers" in tutti gli Stati Membri. L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito il "Decreto").

Con l'adozione della presente Policy, la società Siretessile S.r.l., società unipersonale di Alba Holding S.r.l., con sede legale in Cornuda (Treviso) Via dell'Industria n.75, codice fiscale/PI 01626580261 (di seguito, la "Società") ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti al riguardo da ANAC.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al whistleblower, ovvero a chi segnala le violazioni, chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del Decreto, la presente policy fornisce quindi informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

INDICE

- 1. Soggetti segnalanti**
- 2. Oggetto della segnalazione e segnalazioni escluse**
- 3. Canali di segnalazione: interno, esterno, divulgazione pubblica**
- 4. Contenuto e modalità di presentazione delle segnalazioni**
 - 4.1. Contenuti della segnalazione**
 - 4.2. Modalità di segnalazione**
 - 4.3. Segnalazioni anonime**
 - 4.4. Trasmissione delle segnalazioni**
- 5. Gestione della segnalazione**
 - 5.1. Ricezione della segnalazione**
 - 5.2. Rapporti con il segnalante e integrazioni della segnalazione**
 - 5.3. Esame della segnalazione**
 - 5.4. Istruttoria**
 - 5.5. Riscontro al segnalante**
- 6. Conflitto di interessi**
- 7. Protezione del segnalante e sua responsabilità**
 - 7.1. Trattamento dei dati personali: Riservatezza**
 - 7.2. Responsabilità del segnalante**
- 8. Attività di formazione e informazione**
 - 8.1. Obblighi di formazione**
 - 8.2. Obblighi informativi**
- 9. Entrata in vigore e modifiche**



1. Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- a) lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori che svolgono:
 - l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n.81/2015);
 - prestazioni occasionali (ai sensi dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, conv. dalla Legge n.96/2017);
- b) lavoratori autonomi:
 - con contratto d'opera (art. 2222 C.c.);
 - con rapporto di collaborazione (di cui all'art. 409 c.p.c.), come i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
 - con rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;
- c) collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d) liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- e) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società (ad esempio, componenti del Consiglio di Amministrazione o dell'Organismo di Vigilanza nominato in caso di adozione del modello 231/2001).

La tutela delle persone segnalanti (art.7 della presente Policy) si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico sopra descritto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.



2. Oggetto della segnalazione e segnalazioni escluse

In ragione della struttura e dell'organizzazione della scrivente Società che impiega più di 50 dipendenti e che, alla data odierna, ha adottato un Modello Organizzativo e di Gestione ex D.lgs 231/2001 possono essere effettuate, ex art. 3, co. 2, lett. a), D.lgs. n.24/2023, le segnalazioni relative a illeciti europei e nazionali (vedi infra-punti a) e b).

Più in dettaglio, le suddette violazioni possono riguardare:

- a) violazioni di disposizioni nazionali o europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- b) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamate;
- c) le violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs.231/2001 adottato da Siretessile e/ o del Codice Etico;
- d) condotte che possono integrare i reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001.

3. Canali di segnalazione: interno, esterno, divulgazione pubblica

La Società ha istituito un canale di segnalazione interna attraverso l'utilizzo della piattaforma gestionale "*Legality Whistleblowing*" di DigitalPA S.r.l. che garantisce la gestione degli accessi e dei dati nel più rigoroso rispetto del quadro normativo e certificato dai più rigorosi standard della norma ISO/IEC 27001 (sistema di gestione delle informazioni), garantendo l'integrità e la riservatezza dei dati trattati (identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione).

Ricordiamo che si deve procedere innanzitutto alla segnalazione *whistleblowing* utilizzando il canale interno.



La segnalazione tramite il canale esterno, istituito e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC¹), può essere effettuata solo a determinate condizioni² e, la divulgazione pubblica a condizioni ancora più rigorose³, ferma restando la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria.

4. Contenuto e modalità di presentazione delle segnalazioni

La **segnalazione whistleblowing** può essere effettuata qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- quando si hanno informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potranno essere commesse di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, nonché riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

e

- tali informazioni siano apprese, o i sospetti siano sorti, nell'ambito del contesto lavorativo.

Non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

¹ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

² I segnalanti possono utilizzare il **canale esterno (ANAC – Autorità Nazionale Anti Corruzione)** quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Nella predisposizione della policy si suggerisce di mantenere la presente nota.

³ I segnalanti possono effettuare direttamente una **divulgazione pubblica** quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella predisposizione della policy si suggerisce di mantenere la presente nota.



Inoltre, non sono consentite segnalazioni:

- pretestuose, diffamatorie, calunniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato;
- relative a violazioni che il segnalante sa non essere fondate.
-

4.1. Contenuti della segnalazione

La segnalazione, **a pena di inammissibilità**, deve contenere:

- a) i **dati identificativi** della persona segnalante nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- b) la **descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti** oggetto di segnalazione;
- c) le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- d) le **generalità** o gli altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i dei 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;
- g) **ogni altra informazione** che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- h) nel caso di utilizzo del canale analogico (*vd. infra*), la **dichiarazione espressa di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing**, ad es. inserendo la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

4.2. Modalità di segnalazione

Le segnalazioni **whistleblowing** possono essere effettuate con le seguenti modalità⁴:

⁴ Al riguardo, anche alla luce delle LG ANAC (Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione), si chiarisce che la scelta della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale, riguarda il segnalante. Per l'impresa invece è **obbligatorio predisporre sia il canale scritto - analogico e/o informatico - che quello orale**, dovendo mettere entrambi a disposizione del segnalante.

L'alternatività riguarda, quindi, solo la forma scritta: l'impresa potrà decidere se utilizzare una piattaforma on-line oppure optare per la posta cartacea.



attraverso il canale orale mediante accesso alla piattaforma gestionale “*Legality Whistleblowing*” tramite il sito internet <https://siretessile.segnalazioni.net>

La segnalazione orale verrà registrata e conservata a norma di legge dalla piattaforma e resa accessibile gestore della segnalazione.



su richiesta del segnalante tramite un incontro diretto con il gestore del canale interno Dr. Giuseppe Bonetti o in caso di sua assenza tramite incontro diretto con il sostituto del gestore Dott.ssa Michela Ferrari.



attraverso la piattaforma gestionale “*Legality Whistleblowing*” accessibile tramite il sito internet <https://siretessile.segnalazioni.net>

Il segnalante dovrà loggarsi sulla piattaforma e potrà procedere in pochi passi guidati a effettuare la segnalazione. Una volta inviata la segnalazione la piattaforma consegnerà al segnalante un ID ed una Password che gli consentiranno di monitorare la gestione della segnalazione da parte della Società. La piattaforma invierà al gestore della segnalazione una mail con l’avviso che è stata depositata una segnalazione della quale il gestore potrà prendere visione accedendo alla piattaforma.

4.3. Segnalazioni anonime

Non verranno prese in considerazione segnalazioni anonime ovvero segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l’identità del segnalante.

4.4. Trasmissione delle segnalazioni

Le segnalazioni whistleblowing inviate attraverso gli appositi canali orali e scritto informatico gestiti dalla piattaforma *Legality Whistleblowing* e/o inviate attraverso posta ordinaria saranno gestite dal Dr. Giuseppe Bonetti nominato dall’organo amministrativo della Società quale soggetto interno titolato a gestire le segnalazioni di natura whistleblowing.

Nel caso di assenza prolungata del ricevente/gestore della segnalazione, viene indicato come suo sostituto la Dr.ssa Michela Ferrari. Peraltro, a quest’ultima dovranno venir indirizzate le segnalazioni anche nelle ipotesi in cui il gestore della segnalazione versi in stato di conflitto d’interessi ai sensi del successivo punto 6 della presente policy.



5. Gestione della segnalazione

Con la presente procedura è regolato il processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni di condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il gestore della segnalazione (di seguito anche il "gestore" o "ricevente") opera nei modi di seguito indicati:

5.1. Ricezione della segnalazione

Il ricevente rilascia alla persona segnalante, mediante la Piattaforma, avviso di ricevimento della segnalazione entro **sette giorni** dalla data di ricezione. L'avviso verrà inviato al recapito indicato dal segnalante e, qualora non indicato, la segnalazione verrà archiviata.

La Società procederà all'archiviazione delle segnalazioni giunte per posta ordinaria attraverso idonei strumenti che consentano di garantire la riservatezza (es. all'interno di archivi protetti da misure di sicurezza).

La segnalazione effettuata oralmente - nelle forme indicate nella presente Policy - previo consenso della persona segnalante, viene effettuata attraverso l'apposita funzione di messaggistica registrata della piattaforma gestionale "*Legality Whistleblowing*" ed è conservata a norma di legge e messa a disposizione per l'ascolto del Gestore mediante conservazione all'interno di dispositivi idonei.

Nel caso di incontro diretto con il segnalante, si procederà alla registrazione dello stesso, oppure, se così non avvenisse o il segnalante non desse il consenso alla registrazione, si redigerà dell'incontro apposito verbale mediante apposita funzione della piattaforma gestionale "*Legality Whistleblowing*" che sarà sottoscritto sia dal gestore che dal segnalante e di cui verrà a quest'ultimo fornita copia.

5.2. Rapporti con il segnalante e integrazioni della segnalazione

Il ricevente mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere, se necessario, integrazioni.

In caso di verbale redatto a seguito di incontro con la persona segnalante, questa può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

5.3. Esame della segnalazione

Il ricevente dà seguito alle segnalazioni ricevute, valutando la sussistenza della legittimazione del segnalante e che la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della norma; segue la valutazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto.

All'esito della verifica preliminare:

- se non sussistono i presupposti si procede all'**archiviazione** della segnalazione, con motivazione delle ragioni;
- se sussistono i presupposti viene avviata l'istruttoria.



5.4. Istruttoria

Il ricevente garantisce il corretto svolgimento dell'istruttoria attraverso:

- la raccolta di documenti e di informazioni;
- il coinvolgimento di soggetti esterni (nel caso in cui sia necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi) o di altre funzioni aziendali, che hanno l'obbligo di collaborare con il gestore della segnalazione;
- l'audizione di eventuali altri soggetti interni/esterni, ove necessario.

Nel caso in cui le segnalazioni siano rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o concernono la potenziale violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico, il ricevente informa prontamente l'Organismo di Vigilanza e lo tiene aggiornato in merito agli sviluppi dell'istruttoria.

L'istruttoria viene svolta in conformità dei seguenti principi:

- vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte;
- le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate e archiviate correttamente;
- tutti i soggetti coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute, salvo diversa previsione di legge;
- le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quella della tutela della privacy;
- vengono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la segnalazione riguardasse il ricevente.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata erroneamente trasmessa/ricevuta a/da persona non incaricata a riceverla, e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing, sarà obbligo di questa di dare pronta evidenza del suo ricevimento al gestore della segnalazione, in ogni caso entro 7 (sette) giorni da tale ricevimento, dando contestuale notizia di tale trasmissione al segnalante, fermo restando tutti gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente policy anche in capo al medesimo (e conseguente sua responsabilità nel caso di violazione della stessa). Una volta trasmessa la segnalazione al gestore della segnalazione troverà applicazione la procedura di cui al presente articolo 5.

5.5. Riscontro al segnalante

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il ricevente fornisce riscontro in merito alla segnalazione, comunicando alternativamente:



- **l'archiviazione**, fornendo le ragioni della decisione, oppure
- la **fondatezza** della segnalazione e l'invio ai competenti organi interni competenti per i relativi seguiti, oppure
- l'attività svolta e ancora da svolgere (nel caso di segnalazioni che comportino, ai fini delle verifiche, un'attività di accertamento di maggior tempo) e le eventuali misure adottate (provvedimenti adottati o rinvio all'Autorità competente).

6. Conflitto di interessi

Qualora il gestore delle segnalazioni versi in conflitto di interessi, in quanto ad esempio soggetto segnalato o segnalante, la segnalazione verrà gestita dal sostituto del gestore, Dr.ssa Michela Ferrari.

7. Protezione del segnalante e sua responsabilità

I segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione. La legge prevede infatti che coloro che facciano la segnalazione non possano venir sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa che finisca con l'aver, direttamente o indirettamente, effetti negativi sulle condizioni di lavoro, ovvero effetti di discriminazione o ritorsione nei loro confronti.

I motivi che inducono la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, od anche di procedimenti stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti vietati nei confronti dei segnalanti, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte verso i segnalanti siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia resta in capo a colui che le ha poste in essere.

Peraltro, le presunte misure discriminatorie o ritorsive subite devono essere comunicate ad ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione), alla quale sola è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte della Società che la misura presa sia estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

7.1. Trattamento dei dati personali: Riservatezza e termine di conservazione dei dati

Ogni trattamento dei dati personali verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e degli artt.13 e 14 del Decreto; inoltre, l'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari, salve le eventuali ulteriori responsabilità previste dalla legge.



L'informativa relativa al trattamento dei dati personali, a seguito della segnalazione whistleblowing è disponibile sul sito internet della società (<https://www.siretessile.com>).

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali.

7.2. Responsabilità del segnalante

La Società garantisce al segnalato il diritto di essere informato (entro un ragionevole arco di tempo) in merito alle eventuali segnalazioni che lo coinvolgono, garantendo il diritto alla difesa lì dove si avviassero nei suoi confronti provvedimenti disciplinari.

La presente procedura lascia inoltre impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante 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 procedura di segnalazione whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della procedura stessa.

8. Attività di formazione e informazione

Al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni, la società si impegna a garantire una adeguata attività di formazione e informazione ai soggetti interni che sono coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione.

La società si impegna inoltre, per il tramite del personale interno a cui è demandata la gestione del canale di segnalazione, a mettere a disposizione della persona segnalante (a titolo esemplificativo, personale interno, consulenti esterni, partner commerciali, fornitori, etc.) informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne.

8.1. Obblighi di formazione

Con cadenza trimestrale la società si impegna a formare il personale che gestisce il canale di segnalazione per assicurare che le segnalazioni ricevute siano trattate in maniera adeguata e in conformità alle disposizioni applicabili.

Con cadenza semestrale, da definirsi comunque in base all'andamento della produzione e del fatturato, la società organizzerà dei corsi di formazione rivolti a tutto il personale interno, così da creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal Decreto, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno dell'impresa.



8.2. Obblighi informativi

Il Decreto prevede che vengano messe a disposizione della persona segnalante informazioni chiare circa il canale, le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni, interne o esterne.

A tal fine, la società garantisce di rendere costantemente disponibile a tutto il personale impiegato in azienda un'adeguata informativa in ordine all'utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito da ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione), con particolare riguardo ai presupposti per effettuare segnalazioni attraverso tali canali, ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne, nonché delle procedure adottate, a tal fine, dalla società.

A tal fine le informazioni suddette saranno comunicate ai dipendenti mediante apposita informativa sintetica, esposte mediante l'affissione di documentazione nelle apposite bacheche predisposte nei locali lavorativi per rendere costantemente aggiornato il personale sulla normativa in oggetto. Analogamente, l'informazione sarà resa disponibile anche in una apposita sezione del sito web istituzionale della società e della piattaforma informatica adottata <https://siretessile.segnalazioni.net>

9. Entrata in vigore e modifiche

La presente policy entrata in vigore il 17 dicembre 2023 è stata aggiornata in data 10 gennaio 2025 a seguito dell'adozione da parte di Siretessile Srl, a dicembre 2024, di un Modello Organizzativo e di Gestione ex D.lgs 231/2001. Con la sua entrata in vigore tutte le disposizioni in precedenza adottate in materia, in qualsiasi forma comunicate, devono intendersi abrogate, qualora incompatibili o difformi, poiché sostituite dalle presenti.

La Società provvederà alla necessaria pubblicità ed a consegnare copia della policy a ciascun dipendente.

Tutti i dipendenti possono proporre, quando ritenuto necessario, integrazioni motivate alla presente policy; le proposte verranno esaminate dalla Direzione Generale della Società.

La presente policy resta comunque soggetta periodicamente a revisione.

Cornuda, 10 gennaio 2025

Siretessile S.r.l.