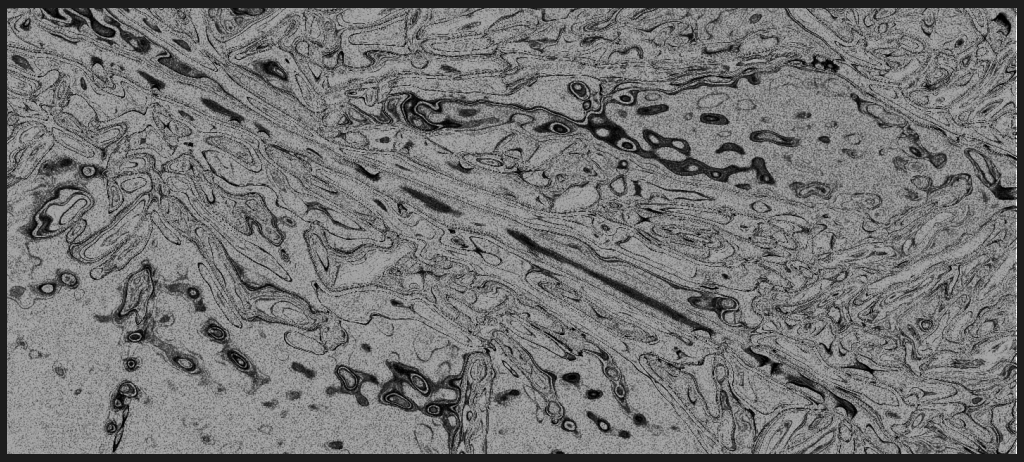
Olmetex
TEXTILE IN PROGRESS

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

WHISTLEBLOWING



Approvata da: Direzione Aziendale sig. Luca Breschi/ ufficio del personale,dr. Pompeo Cappelletti

Data prima approvazione: 13/12/2023

1 SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Olmetex S.p.A. (nel prosieguo anche solo "Olmetex" o la "Società") supporta e incoraggia chiunque, dipendente e/o soggetto terzo, intenda segnalare in buona fede condotte inappropriate, scorrette o di presunta violazione delle norme interne (regole di condotta contemplate nel Codice Etico e/o di comportamento, nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del d.lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e, più in generale, del corpus normativo aziendale) ed esterne, quali leggi e regolamenti applicabili, nonché qualsiasi condotta illecita ed irregolarità circa la conduzione delle attività aziendali (sul concetto di Segnalante e sui contenuti specifici della segnalazione, *infra*, parr. 2 e 3).

L'invito è a segnalare tali condotte al fine di:

- contrastare ogni forma di illecito o condotta non etica, consentendo alla Società di intervenire immediatamente sulla condotta oggetto di segnalazione e nei confronti dei soggetti individuati come autori;

- scongiurare il rischio, nelle ipotesi più gravi, che Olmetex possa essere a sua volta destinatario di azioni legali e/o sanzioni da parte delle Autorità competenti e subire, di conseguenza, un pregiudizio (anche alla propria immagine e reputazione).

Per tali ragioni, Olmetex si è dotata di un proprio sistema di gestione delle segnalazioni il cui funzionamento è spiegato nella presente Procedura, adottata dopo aver sentito le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del d.lgs. 81/2015.

La presente Procedura, in cui sono definite le modalità di ricezione ed accertamento delle segnalazioni, si applica alla Società e coinvolge tutti i relativi dipendenti e i soggetti terzi.

2 CHI PUÒ EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Può effettuare la segnalazione (Segnalante) qualsiasi soggetto che si trovi in rapporti lavorativi con Olmetex, indipendentemente dall'inquadramento giuridico e contrattuale, per uno spazio temporale che va oltre i confini del rapporto di lavoro, vale a dire:

- lavoratori subordinati o autonomi;
- lavoratori con contratti atipici, quali quello a tempo parziale e a tempo determinato, nonché a chi ha un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia di somministrazione;
- candidati
- lavoratori in prova
- ex lavoratori;
- volontari e tirocinanti, anche non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza, anche di fatto;
- liberi professionisti e consulenti;
- subappaltatori;
- fornitori.

Il Segnalante è tutelato da ritorsioni e discriminazioni, come precisato al par. 9.3.

Oltre che al Segnalante, le misure di protezione si applicano a: i c.d. "facilitatori", ossia quanti assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo; persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, che operano nello stesso contesto lavorativo; colleghi di lavoro del segnalante con cui questi abbia un rapporto abituale corrente; enti di proprietà del segnalante o che operano nel suo stesso contesto lavorativo; segnalanti anonimi, se successivamente identificati e soggetti a ritorsioni (v. infra, par. 3.1).

3 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Può essere oggetto di segnalazione qualsiasi informazione, compresi i fondati sospetti, su condotte attive o omissive, già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo) aventi ad oggetto:

1. violazioni del d.lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e/o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi di detta normativa;

2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali (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);

3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE, tutelati ai sensi dell'art. 325 TFUE;

4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché di imposte sulle società;

5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE nei settori sopra indicati ai nn. 2, 3 e 4.

Sono invece escluse le segnalazioni che riguardano quei fatti o informazioni riscontrate direttamente dal Segnalante, quelle lamentele, rivendicazioni, comunicazioni legate a un interesse di carattere personale dello stesso e che attengono ai rapporti individuali di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad es. vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali nel luogo di lavoro).

Il Segnalante deve fornire tutte le informazioni di cui dispone nella maniera più chiara e completa possibile, rappresentando gli elementi utili per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. È particolarmente importante che la stessa includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- una descrizione dettagliata dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo) e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;

- elementi identificativi del Segnalato (o dei Segnalati), per quanto noti, o elementi che possano consentirne l'identificazione (ad es. la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);

- nominativi di eventuali altre persone che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

- indicazione o, se in possesso, messa a disposizione di eventuali documenti inerenti la segnalazione;

- elementi identificativi del Segnalante (ad es. generalità e dati di contatto, indicazione della posizione o funzione) nei casi in cui lo stesso non ritenga di rimanere anonimo.

Una segnalazione ben effettuata, circostanziata e dettagliata può essere gestita senza ulteriori richieste di informazioni e coinvolgimento del Segnalante.

3.1 Identificazione del Segnalante

La Società apprezza ed incoraggia una comunicazione aperta con i Segnalanti e invita a fornire il proprio nome e i propri recapiti, al fine di impostare un dialogo immediato, aperto e trasparente, a beneficio della velocità ed efficacia delle indagini.

Il nome del Segnalante, del Segnalato e i contenuti della segnalazione, compresi eventuali approfondimenti e richiesti, saranno trattati in forma riservata e saranno condivisi con altri soggetti solo se richiesto dalle leggi e/o dai regolamenti applicabili.

È comunque garantita la possibilità di presentare la segnalazione in forma anonima. In questo caso, la segnalazione deve essere adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari per consentire alla Società di valutare la fondatezza dei fatti segnalati e portare avanti l'istruttoria senza il necessario confronto con il Segnalante.

Il Segnalante può decidere di rivelare la propria identità anche successivamente all'inoltro della segnalazione.

La Società si riserva la possibilità di richiedere al Segnalante l'autorizzazione a rivelare la propria identità laddove ciò sia indispensabile per l'avvio di un procedimento disciplinare e/o giudiziario nei confronti dell'autore della condotta segnalata.

4 MODALITA' DI COMUNICAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni sono ricevute e gestite dal consulente legale esterno "LP Avvocati" (il Gestore), dotato della necessaria autonomia e indipendenza e specificatamente formato.

Per contattare il Gestore, il Segnalante può alternativamente ricorrere ai seguenti canali di comunicazione:

- piattaforma on-line dedicata, accessibile al link "https://olmetex.lpwhistleblowing.com ", ove è possibile inoltrare segnalazioni sia in forma scritta che orale.

La richiamata piattaforma è accessibile esclusivamente al Gestore. La segnalazione sarà gestita con sollecitudine, in modo riservato e professionale.

Nel caso in cui la segnalazione sia trasmessa attraverso canali diverso rispetto alla piattaforma (ad es. segnalazioni orali, attraverso l'uso di social media, ecc.), chiunque dovesse esserne destinatario ha la responsabilità di:

- sensibilizzare il Segnalante, se individuabile, circa l'importanza di trasmettere la segnalazione attraverso i canali ufficiali;
- laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing(o tale volontà sia comunque desumibile dalla segnalazione), trasmettere tempestivamente la segnalazione al Gestore attraverso la piattaforma, specificando, per quanto noto, la fonte e qualsiasi altra informazione pertinente.

Si raccomanda l'utilizzo dei canali ufficiali di segnalazione

- per maggiore tutela del Segnalante;
- per una maggiore efficienza nella procedura di gestione;
- per consentire alla Società di garantire tutte le tutele previste dalla normativa interna.

4.1 Il canale di comunicazione istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)

È attivo un ulteriore canale di segnalazione presso l'ANAC (piattaforma on-line raggiungibile al link https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/) alla quale il Segnalante può rivolgersi qualora abbia:

- già effettuato una segnalazione mediante il canale interno della Società (par. 4) e la stessa non abbia avuto seguito da parte di LP Avvocati entro un tempo ragionevole (da intendersi superiore almeno a 3 mesi dalla segnalazione);
- fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni che, se effettuasse la segnalazione tramite i canali ufficiali della Società:
    - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
    - questa potrebbe determinare un rischio di ritorsione (par. 8.3),
- fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad es. nel caso in cui la violazione richieda un intervento urgente per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente).

Non è possibile rivolgersi al canale istituito presso l'ANAC per le segnalazioni relative a violazioni rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e/o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi di detta normativa.

5 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

5.1 Ricezione della segnalazione

Il Gestore cura la linea di comunicazione con il Segnalante:

- dando conferma della ricezione della segnalazione e della sua presa in carico entro sette giorni dalla data di ricezione, anche quando questa sia ricevuta da soggetto diverso dal gestore (v. retro, par. 4);

- fornendo un riscontro in merito al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione entro tre mesi dall'avviso di ricevimento

5.2 Gestione della segnalazione

Ricevuta la segnalazione, nel rispetto delle tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, LP Avvocati effettua una preliminare attività di analisi e valutazione dei fatti, classificando la stessa come:

a) **"improcedibile"** , qualora non vi siano i presupposti oggettivi e soggettivi per effettuare una segnalazione interna (ossia il segnalante non è un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione ovvero l'oggetto della segnalazione non rientra negli ambiti di applicazione della disciplina, v. retro, parr. 2 e 3). Sono ad es. improcedibili i reclami di natura commerciale o stipendiale, le richieste di avanzamenti carriera, le doglianze sull'approvazione del piano ferie;

b) **"non circostanziata"** , qualora la segnalazione sia "procedibile" ai sensi del precedente punto sub a), ma non risultino chiare (né possono essere altrimenti desumibili): 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, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

c) **"procedibile e circostanziata"**

Le segnalazioni "procedibili e circostanziate" (punto c) sono oggetto di ulteriore approfondimento istruttorio da parte del Gestore il quale, in maniera assolutamente imparziale e nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza del Segnalante previste dal par. 8.2, può:

- contattare il Segnalante, ove possibile, e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;

- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;

- essere supportato dalle strutture aziendali competenti a seconda dell'oggetto e della natura della segnalazione;

- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna.

All'esito dell'istruttoria, il Gestore qualifica la segnalazione come:

1) "superata", qualora si tratti di fatti già in precedenza noti e compiutamente accertati dal Gestore, senza che la segnalazione aggiunga elementi ulteriori;

2) "oggetto di indagini / giudizio in corso", qualora sia relativa a fatti sui quali sia nota l'esistenza di indagini in corso da parte delle Pubbliche Autorità o a fatti oggetto di contenzioso pendente (tra la Società e soggetti terzi o dipendenti);

3) "infondata" valutando, ove possibile alla luce delle risultanze delle verifiche svolte, l'eventuale natura diffamatoria della segnalazione;

4) "potenzialmente fondata" predisponendo un piano di indagine da sottoporre all'organo gestorio per gli ulteriori approfondimenti investigativi.

5.3 Report finale

LP Avvocati redige un "report finale" sulle attività svolte (punti 5.1. e 5.2), specificando le modalità seguite, i risultati ottenuti e, in caso di segnalazioni "potenzialmente fondate" il piano di indagine.

Il Gestore trasmette il report finale all'organo gestorio, all'organo di controllo della Società (nonché all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001, nel caso di segnalazioni rilevanti ai sensi di tale normativa).

6 TENUTA DELLA DOCUMENTAZIONE

La segnalazione e la relativa documentazione (cartacea e digitale) sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, decorsi i quali saranno cancellati; ciò fatta salva l'eventuale instaurazione di un procedimento disciplinare e/o giudiziario a fronte del quale i dati potrebbero essere conservati per tutta la durata del giudizio e per ulteriori dieci anni a conclusione dello stesso.

La conservazione della documentazione avviene nel rispetto degli obblighi di riservatezza e della normativa in materia di trattamento dei dati personali, con modalità che ne garantiscano l'integrità e la completezza.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti e conservati e, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati senza indugio.

7 GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

È minimizzato il rischio di gestione delle segnalazioni da parte di a soggetti che non si trovino in situazioni di conflitto di interesse, avendo la Società incaricato a tal fine un consulente esterno. Ad ogni modo, qualora il Gestore della segnalazione coincida con il Segnalato o è comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, LP Avvocati provvederà a trasmettere immediatamente la segnalazione all'organo di controllo e darne notizia immediata all'organo gestorio.

8 COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Al fine di garantire un'ampia conoscenza della presente informativa all'interno del contesto aziendale, il Gestore è responsabile di promuovere nel tempo le necessarie azioni di informazione e formazione rivolte alla popolazione aziendale in merito alla gestione delle segnalazioni e, in particolare, sull'utilità del processo, i canali di comunicazione e le garanzie e tutele dei soggetti Segnalanti e Segnalati.

9 GARANZIE E TUTELE

9.1 Garanzia di riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Tutto il personale coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni è tenuto a garantire la massima riservatezza sull'esistenza e sul contenuto delle segnalazioni, nonché sul processo di gestione delle stesse. Questi possono essere comunicati e/o diffusi dal Gestore agli organi sociali e alle persone fisiche degli uffici e/o Funzioni interne, così come all'Autorità giudiziaria, per l'attivazione della tutela giudiziaria e/o disciplinare connessa alla segnalazione.

L'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari nei confronti dell'autore dell'abuso, salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge (*infra*, par. 10).

9.2 Tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Qualora la rivelazione dell'identità del Segnalante sia imposta da obblighi normativi (ad es., richieste da parte dell'autorità giudiziaria), il Segnalante viene preventivamente informato, a meno che ciò non pregiudichi le superiori finalità di legge (ad es. la corretta gestione delle indagini penali).

La Società, al fine di proteggere e salvaguardare il Segnalante, assicura la discrezione e la riservatezza sui contenuti della segnalazione durante l'intero processo di gestione della stessa (v. infra, par. 5), mediante appositi presidi di controllo predisposti per il canale di comunicazione[1].

Inoltre, tutto il personale coinvolto a qualsiasi titolo nelle diverse fasi di gestione delle segnalazioni è tenuto a garantire la massima riservatezza sull'esistenza e sul contenuto delle segnalazioni, nonché sul processo di gestione delle stesse, adottando tutti gli ulteriori presidi a ciò necessari, evitando qualsiasi trasmissione di informazioni non strettamente necessarie alla gestione della segnalazione stessa.

9.3 Tutela del Segnalante da ritorsioni o discriminazioni

La Società tutela il Segnalante in buona fede da qualsiasi minaccia, forma di ritorsione, azione discriminatoria o comportamento comunque sleale avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il licenziamento, la sospensione, il mutamento di funzioni, il trasferimento, le diminuzioni retributive, ecc.), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, a prescindere che la stessa si sia poi rivelata fondata o meno.

Analoga tutela è garantita agli altri soggetti indicati al par. 2.

Colui che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della segnalazione effettuata può darne notizia al suo superiore gerarchico / Funzione HR, affinché valuti la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o discriminazione (v.infra, par. 10).

Allo stesso modo agisce il Gestore qualora abbia notizia di atti ritorsivi e/i discriminatori nei confronti del Segnalante.

Si sottolinea che deve esserci un nesso tra la segnalazione e il comportamento / atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione. E quindi necessario che il segnalante fornisca elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra la segnalazione e la lamentata ritorsione,

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti diversi dal superiore gerarchico / Funzione HR, i destinatari sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere la comunicazione ai soggetti competenti, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

[1] In particolare, per il dettaglio delle informazioni sulle misure di sicurezza della piattaforma possono essere visionate all'indirizzo https://go-tell.it//specs/#link-xternal-specs.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei Segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale legata dal medesimo.

9.4 Tutela del Segnalato

La Società adotta le stesse forme di tutela previste a garanzia della riservatezza dell'identità del Segnalante anche per il Segnalato, fatto salvo ogni obbligo normativo applicabile che imponga di comunicarne il nominativo.

A ulteriore tutela del Segnalato, restano salve le azioni e facoltà consentitegli dalla legge e/o regolamento applicabile.

10 SISTEMA DISCIPLINARE

Salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge, la Società adotta sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che:

- si rendano responsabili di qualsiasi minaccia, forma di ritorsione, azione discriminatoria o comportamento comunque lesivo dei diritti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sono individuati, all'esito delle attività di indagine, come gli autori della condotta segnalata;
- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza diffusamente richiamati dalla presente procedura;
- preposti a ricevere la segnalazione, non verifichino quanto riportato dal segnalante;
- dipendenti della società, abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave o comunque abusando del sistema di segnalazione messo a disposizione dalla Società, quali le segnalazioni meramente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti.

I provvedimenti disciplinari, aventi anche finalità dissuasiva, saranno adeguati e proporzionati all'entità e alla gravita delle condotte illecite accertato.

Il rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da ogni soggetto terzo che abbia rapporti con la Società. Pertanto, ogni violazione della procedura potrà costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge in ordine alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivanti.

11 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati nell'ambito delle segnalazioni avverrà nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili, fornendo idonee informazioni ai Segnalanti, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Il trattamento avverrà al fine di gestire, elaborare, approfondire e risolvere la segnalazione, nonché per instaurare eventuali provvedimenti disciplinari o altrimenti adottare le misure adeguate al caso di specie.