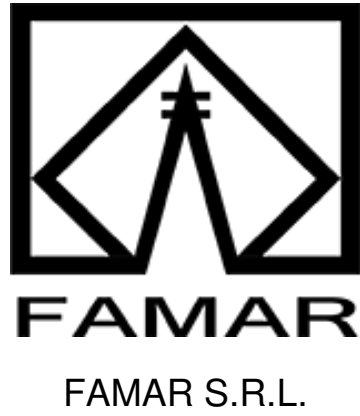


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX. D.LGS. 231/01



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Versione 1

1. Procedura Whistleblowing

Con riferimento alle novità legislative introdotte dalla legge 190/2017, i Destinatari del modello organizzativo e cioè tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti e i Collaboratori della Società (quali i lavoratori a progetto e i lavoratori interinali/somministrati) qualora coinvolti nei Processi Sensibili, i Fornitori, i Consulenti, gli agenti, i procacciatori d'affari, gli Appaltatori, i Partner possono presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali segnalazioni potranno avvenire per iscritto in busta chiusa con nota indirizzata all'Organismo di Vigilanza di FAMAR S.r.l. con ciò garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante al momento della segnalazione. Sarà cura dell'OdV non rivelare il nominativo del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

La segnalazione potrà essere effettuata anche all'indirizzo e-mail odv@famar-srl.it, casella di posta elettronica sotto il diretto controllo dell'Organismo di Vigilanza che dovrà mantenere riservata l'identità del segnalante.

Eventuali altre segnalazioni pervenute in forme diverse saranno immediatamente trasferite all'Organismo di Vigilanza in busta chiusa, qualora pervenute in forma cartacea, ovvero a mezzo e-mail con trasmissione al solo indirizzo odv@famar-srl.it senza altri destinatari in copia e con cancellazione del messaggio originariamente pervenuto.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La legge commina la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, come pure del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza e l'Organo Direttivo disgiuntamente hanno il dovere di tutelare il segnalante per evitare misure ritorsive o discriminatorie e segnalano all'Assemblea dei soci eventuali comportamenti non corretti.