

Whistleblowing

Ai sensi del decreto legislativo 24/2023 e del decreto legislativo 231/2001 includendo le interpretazioni dell'ANAC, l'azienda nella sede di Bressanone è tenuta a istituire un canale di whistleblowing per indagare sugli illeciti. Inoltre, tale canale è utilizzato come canale di comunicazione nella pratica operativa in conformità alla norma UNI/PDR 125:2022.

Le segnalazioni di whistleblowing sono fatte da dipendenti o da persone esterne che si sono trovati in situazioni, fatti o circostanze che fanno ragionevolmente pensare a un'irregolarità o a un atto illecito.

Le segnalazioni interni si riferiscono a reati commessi nell'ambito del proprio posto di lavoro.

Quali sono gli obiettivi del Whistleblowing?

- I possibili reati sul posto di lavoro sono resi trasparenti.
- Promuovere una cultura della legalità sul posto di lavoro.
- I privati cittadini e cittadine si assumono maggiori responsabilità nella gestione dei reati.
- Il diritto personale alla libertà di espressione deve essere garantito tutelando la posizione di chi denuncia: La riservatezza è garantita.
- Whistleblower sono protetti dalla legge da possibili "atti di vendetta".

Quali comportamenti scorretti possono essere segnalati?

- Reati amministrativi, contabili, civili o penali;
- Comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e amministrativi previsti;
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari del Gruppo Alupress;
- Molestie con rilevanza penale sul luogo di lavoro, e tutte le altre azioni che contravvengono alla prassi aziendale in conformità alla norma UNI/PDR 125:2022.
- Eventuali altre questioni non saranno prese in considerazione o saranno rimandate alle funzioni interne competenti.

Come si fa a presentare la segnalazione?

- La segnalazione deve essere inviata ad Alupress in modo riservato per posta:
Alupress AG
A.c.a. responsabile legale delle risorse umane
Via Alfred Ammon 36

I - 39042 Bressanone

- Per garantire la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: nella prima, i dati identificativi della persona, che fa la segnalazione, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservato al gestore delle segnalazioni whistleblowing." La segnalazione deve contenere le seguenti informazioni:

1° busta:

- Qual è il suo nome/cognome? Includere i dati di contatto, ad es. indirizzo e-mail/indirizzo postale/numero di telefono.
- Qual è il suo rapporto con l'azienda (dipendente/fornitore/cliente ecc.)?

2° busta:

- Di cosa parla la vostra relazione? (Attenzione, deve trattarsi di un'evidente scorrettezza/irregolarità).
- Cosa è successo?
- Dove è successo?
- Quando si è verificata la cattiva condotta?
- Qual è stato il vostro comportamento/procedura? (Avevano già informato qualcuno in merito? L'incidente è già stato segnalato altrove?)
- Avete documenti/ulteriori informazioni che dimostrino l'accaduto? Si prega di allegare.

- Se si preferisce un incontro personale, questo può essere richiesto tramite il canale postale. In questo caso, è necessario fornire i dati di contatto per fissare un appuntamento.

Valutazione del messaggio

- Riceverete una conferma di ricezione direttamente dal responsabile della procedura entro 7 giorni dal ricevimento della notifica.
- Entro 90 giorni, riceverete una notifica con una prima spiegazione sulla reazione alla vostra segnalazione.
- Se si scopre che la segnalazione non è veritiera, i responsabili della procedura si attiveranno sul caso.
- In linea di principio, le segnalazioni anonime non possono dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Questa informazione è scaricabile dal sito web www.alupress.com/it/azienda.

Bressanone, 02.10.2024

Alupress Spa