

**GIUGLIANO COSTRUZIONI METALLICHE S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**PARTE SPECIALE, SEZIONE II**

- il candidato dovrà, in caso di rinnovo, trasmettere copia del nuovo permesso di soggiorno;
- il candidato dovrà impegnarsi a trasmettere all'azienda qualsiasi eventuale comunicazione/lettera o richiesta proveniente dalle autorità/uffici competenti, in relazione alla validità del permesso di soggiorno;
- verificare presso le competenti autorità l'esistenza di eventuali condizioni ostative al rilascio ovvero al rinnovo del permesso di soggiorno in favore del candidato lavoratore straniero;
- monitorare, per l'intera durata del periodo di assunzione, che il permesso di soggiorno sia sempre valido, non revocato ed eventualmente (ove scaduto) che di esso sia stato tempestivamente richiesto il rinnovo in grado di coprire l'intera durata del contratto di lavoro subordinato;
- archiviare l'intera documentazione presso gli Uffici della SOCIETA'.

Per quanto concerne invece la **gestione di tutto il personale dipendente** la SOCIETA' si impegna a:

- corrispondere retribuzioni in misura conforme a quanto previsto dal CCNL di categoria applicato e *pro tempore* vigente e, comunque, mai in misura sproporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- rispettare la normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- verificare il costante rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (a tale proposito si rimanda alle disposizioni previste nel protocollo '*Processi sensibili concernenti i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro*' della presente Parte Speciale);
- vigilare affinché il personale dipendente non sia sottoposto a condizioni di lavoro e/o metodi di sorveglianza/situazioni alloggiative degradanti.

Verrà posto in essere quanto necessario affinché il lavoratore venga informato sul contenuto del contratto e sulle norme cui lo stesso rinvia, rendendosi inoltre disponibile a fornire chiarimenti su tematiche di rilievo quali, ad esempio, dimissioni, provvedimenti disciplinari, licenziamento e lettura della busta paga, ove si tratti di rapporto di lavoro subordinato. Verranno inoltre fornite al lavoratore informazioni sull'organizzazione aziendale anche attraverso l'ausilio dell'Organigramma aziendale.

### **G) PROTOCOLLO WHISTELBLOWING**

**GIUGLIANO COSTRUZIONI METALLICHE S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**PARTE SPECIALE, SEZIONE II**

PREMESSA

Con l'espressione Whistleblowing si intende la segnalazione del dipendente in relazione ad eventuali irregolarità o violazioni commesse all'interno dell'ente. La segnalazione contribuisce a far emergere e quindi a risolvere e prevenire situazioni di rischio di commissione di reati. Il Whistleblowing è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni ed a tutelare il segnalante da eventuali ritorsioni.

Al fine di fornire maggiore efficacia di azione al proprio modello organizzativo, la società ha deciso di adottare il presente protocollo in materia di Whistleblowing, i cui principi di fondo sono illustrati nel paragrafo 3.7. della parte generale del modello.

Al fine di darne effettiva applicazione, il presente protocollo sarà diffuso ed oggetto di formazione con le modalità già descritte al par. 2.5.1 della parte generale del presente modello.

SOGGETTI DESTINATARI DEL PROTOCOLLO

I soggetti destinatari del presente protocollo sono:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione in seno alla Giugliano Costruzioni Metalliche s.r.l. o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a);
- c) i soggetti che prestano attività presso la SOCIETA' in qualità di lavoratori somministrati o interinali, nonché stagisti ecc.
- d) persone collegate alla società da un rapporto di collaborazione o consulenza, intermediazione, agenzia;
- e) componenti organi sociali.

DEFINIZIONE E TIPOLOGIE DI IRREGOLARITÀ OGGETTO DI SEGNALAZIONE

**GIUGLIANO COSTRUZIONI METALLICHE S.R.L.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001**  
**PARTE SPECIALE, SEZIONE II**

La segnalazione rilevante ai fini della adozione del presente protocollo è: la comunicazione del ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza circa la commissione di reati previsti dagli art. 24 e 25 del decreto legislativo 231/01 (cfr. all. 1) o di infrazioni delle prescrizioni previste nel presente modello o nel codice etico, commessi dai soggetti specificati al paragrafo precedente, e potenzialmente idonee a recare un danno all'organizzazione stessa e/o a terzi.

Le segnalazioni di reati non rientranti nel catalogo dei reati presupposti di cui all'allegato 1 o di prescrizioni estranee al presente modello o codice etico, dunque, non sono rilevanti al fine di attivare il presente protocollo e saranno archiviate. Sono comunque vietati gli atti ritorsivi o discriminatori di cui al suindicato p. 1 nei confronti del segnalante.

Non sono oggetto del presente protocollo le doglianze di carattere personale del segnalante e/o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

#### CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante (cd. Whistleblower) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'O.d.V. di procedere alle dovute verifiche ed accertamenti tesi ad acclarare la fondatezza della segnalazione.

A tal fine si richiede preferibilmente la presenza dei seguenti elementi:

- dati anagrafici e qualifica lavorativa del segnalante;
- chiara e completa descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e luogo nelle quali il fatto è stato posto in essere (se note) o si ritiene possa essere posto in essere;
- se note, le generalità e la qualifica lavorativa del soggetto che ha commesso il fatto segnalato;
- l'indicazione delle eventuali violazioni del modello organizzativo a cui si è assistito come testimone o di cui si è venuti a conoscenza;
- l'indicazione di documenti o circostanze che possano confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni altro elemento utile.

Le segnalazioni anonime non sono soggette al presente protocollo e sono archiviate salvo: non risultino particolarmente circostanziate con riferimenti a fatti e contesti specifici e siano relative a fatti di particolare gravità.

In ogni caso rimane fermo il requisito della veridicità dei fatti segnalati, ed il divieto di ritorsione in caso nei confronti del segnalante successivamente identificato.

#### CANALI DI INVIO - ORGANO DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione potrà essere inviata all'O.d.V.. È consentita la consegna diretta *pro manibus* di una comunicazione scritta o attraverso richiesta di audizione da effettuarsi anche attraverso messaggistica vocale al n. 345.6260735.. Tuttavia il canale privilegiato è la trasmissione di tipo informatico. Al fine di garantire la massima sicurezza e riservatezza del segnalante e del segnalato si è attivata una casella di posta elettronica certificata esterna alla società – [whistleblowinggcm@pec.libero.it](mailto:whistleblowinggcm@pec.libero.it) che garantisce la massima riservatezza rispetto all'azienda.

In caso di segnalazione orale è necessaria la compilazione di una puntuale trascrizione della segnalazione che dovrà essere sottoscritta dal dichiarante.

Eventuali segnalazioni di inosservanze del modello da parte di membri dello stesso O.d.V. dovranno essere inviate al Collegio Sindacale.

#### AZIONI DI VERIFICA DELL'O.d.V. – MODALITÀ DI CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di verificare la fondatezza della segnalazione l'O.d.V. esercita i poteri descritti al par. 4.1.3 della parte generale, potendo procedere anche all'audizione del segnalante.

L'O.d.V. invierà al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione e successivamente lo informerà della conclusione dell'attività di verifica circa la fondatezza della segnalazione, senza tuttavia fornire informazioni in merito all'esito degli accertamenti, che sarà comunicato esclusivamente alla competente funzione aziendale, per le azioni conseguenti.

Nessun procedimento disciplinare può essere attivato in virtù della sola segnalazione.

Sia la segnalazione raccolta che la documentazione inerente l'attività di accertamento deve essere conservata a cura dell'O.d.V. preferibilmente con modalità informatiche.

Il trattamento dei dati avverrà nel rispetto della normativa sulla privacy. Tutti i dati che non sono utili al trattamento di una segnalazione non sono raccolti o se raccolti cancellati.

#### FORME DI TUTELA DEL WHISTELBLOWING E RELATIVE SANZIONI

Salvo espressa previsione di legge, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

GIUGLIANO COSTRUZIONI METALLICHE S.R.L.  
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001  
PARTE SPECIALE, SEZIONE II

La violazione dell'obbligo di riservatezza è soggetto alle sanzioni disciplinari previste nella parte generale del presente modello ed alle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nei confronti del segnalante non è consentita nè tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria diretta o indiretta, quali a titolo meramente indicativo: sanzioni disciplinari, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento, il mobbing, la revoca del contratto, il mancato rinnovo del contratto, la risoluzione anticipata del contratto a termine, e ogni altra misura avente effetti negativi sulle condizioni o sul rapporto di lavoro del soggetto segnalante, quali anche la sottoposizione ad accertamenti medici. Tali atti devono, peraltro ritenersi nulli ai sensi dell'art. 6 co. 2 quater del Decreto. Il divieto di ritorsione è esteso anche ai segnalanti la cui comunicazione è stata archiviata, o a chi ha effettuato segnalazioni originariamente anonime.

L'autore di atti ritorsivi o discriminatori è soggetto alle sanzioni disciplinari previste nella parte generale del presente modello ed alle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

È inoltre soggetto alle sanzioni disciplinari previste dal presente modello chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate, fatte salve in tali casi anche le eventuali responsabilità civili e penali.