
SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING

Procedura operativa relativa alla gestione delle segnalazioni

Aggiornamento Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24



GRUPPO GRASSI S.r.l.

Sede legale, Amministrativa & Operativa

Via Boito, 13/21

59013, Montemurlo (PO)

Prato – ITALIA

Tel.: +39 0574 652045

Tel.: +39 0574 721021

Fax: +39 0574 658289

sito web: www.gruppograssi.it.

Commerciale Italia: info@gruppograssi.it

Commerciale Estero: export@gruppograssi.it

PEC: gruppograssisrl@pec.it.



INDICE

- Come deve essere effettuata una segnalazione?
- Il contesto Whistleblowing è riservato ai soli dipendenti di Gruppo Grassi S.r.l.?
- Cosa deve contenere la segnalazione?
- “Whistleblowing”, “Etica” e “Segnalazioni esterne” Quali sono le differenze?
- Cosa non può essere segnalato o quali modalità di segnalazione non sono accettabili?
- Cosa fare in caso di segnalazione irrilevante?
- Come viene gestita la segnalazione in conflitto di interesse?
- Le segnalazioni possono essere anonime?
- Cosa accade dopo la ricezione della segnalazione?
- La segnalazione può essere integrata?
- Se la segnalazione è ritenuta rilevante cosa succede?
- Come viene garantita la riservatezza delle segnalazioni?
- Come vengono conservati i dati relativi alle segnalazioni?
- Chi decide eventuali provvedimenti disciplinari?
- Come è garantita la trasparenza del processo di gestione della segnalazione whistleblowing?
- Se la segnalazione è infondata e diffamatoria, cosa succede?



Come deve essere effettuata una segnalazione?

□ Per segnalazioni **rilevanti ai sensi del Decreto 24/2023**:

↪ **Whistleblowing:**

- **A MANO:** le comunicazioni possono essere inviate in forma cartacea all'attenzione della funzione HR nella persona della Sig.ra Marika Vallesi (il "**Gestore**"), mediante inserimento nell'urna tenuta sotto chiave, appositamente dedicata e predisposta presso la zona ristoro presente presso la sede di Gruppo Grassi S.r.l. sita a Montemurlo (PO), Via Boito n. 13/21 (la "**Società**"); la segnalazione sarà inserita in due buste chiuse, includenti, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta la quale riporta, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".
- **COMUNICAZIONI VERBALI:** segnalazioni verbali possono essere effettuate telefonicamente al numero personale del Gestore: +39 3284490586 , anche per il tramite di registrazione vocale sulla applicazione *Whatsapp*; in caso di telefonata seguirà necessariamente un incontro diretto tra il soggetto ricevente e il segnalante, in cui quest'ultimo verificherà la conformità della dichiarazione rilasciata, controfirmando quanto appositamente trascritto dal Gestore sull'apposito verbale di segnalazione redatto;
- **INCONTRO DIRETTO:** tramite le modalità sopra indicate può essere richiesto un incontro diretto con il gestore del canale.

□ Per le segnalazioni **lesive di principi** adottati dalla Società

↪ **Etica e Inclusione:**

- **A MEZZO E-MAIL:** le comunicazioni possono essere inviate in forma telematica all'attenzione del Gestore, mediante l'indirizzo e-mail: info@gruppograssi.it.



□ Per la segnalazione **esterne**

↪ **Segnalazioni ANAC**

- Per effettuare segnalazioni esterne deve ricorrere una delle seguenti condizioni:
 - a) il canale di segnalazione interna non è attivo; b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito; c) 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 possa determinare il rischio di ritorsione; d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.
 - ✓ Sul sito <https://www.anticorruzione.it/> l'ANAC è tenuta a pubblicare le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

Il contesto Whistleblowing è riservato ai soli dipendenti della Società?

No, la segnalazione può essere effettuata da chiunque venga a conoscenza di violazioni delle normative vigenti o dell'organizzazione interna messe in atto, o anche solo tentate, da parte di una persona riferibile alla Società, a titolo non esaustivo: dipendenti, soggetto apicali che rivestono funzioni di amministrazione, direzione e controllo, collaboratori, consulenti, volontari e tirocinanti.

Cosa deve contenere la segnalazione?



È indispensabile che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la corretta analisi da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni; pertanto, la segnalazione deve contenere:

- la descrizione del fatto, con l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

In assenza degli elementi sopra indicati, la segnalazione potrà essere archiviata per mancanza degli elementi essenziali.

“Whistleblowing”, “Etica e Inclusione” e “Segnalazioni Esterne”. Quali sono le differenze?

	Whistleblowing	Etica e Inclusione	Segnalazioni Esterne
	il canale whistleblowing nasce per garantire la massima riservatezza a chi vuole segnalare illeciti o comportamenti gravi	il canale Etica e Inclusione accoglie segnalazioni relative a comportamenti contrari ai principi di responsabilità sociale	il canale segnalazioni esterne è pensato per implementare il sistema normativo di previsione dei canali interni e garantire l'attuazione della direttiva UE 2019/1937
Ricevente	Funzione HR tramite canale analogico e telefonico	tramite canale e-mail info@gruppograssi.it	ANAC
Anonimato possibile	Si	No	No

Elementi Segnalabili	Qualsiasi illecito (commesso o anche solo tentato), comportamenti o omissioni gravi, contrari alle norme nazionali ed europee	Imparzialità e pari opportunità, rispetto della persona ecc.	Comportamenti inappropriati in presenza dei presupposti richiesti dalla normativa
Tutele D.Lgs 24/2023	Si	No	Si
Garanzia Riservatezza	Massima	Si	Massima

Cosa può essere segnalato all'interno dei diversi contesti?

- Whistleblowing:** con questo canale possono essere segnalate violazioni (anche solo sospette o tentate) delle normative vigenti o dell'organizzazione interna da parte di dipendenti o collaboratori della Società. Quindi, qualsiasi illecito penale (commesso o anche solo tentato), comportamenti o omissioni **gravi**, contrari alle norme nazionali e internazionali.
 A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, possono essere segnalati: frodi, atti di corruzione/concussione, dazioni/appropriazioni indebite, violazioni della normativa in materia di sicurezza, violazioni della normativa in materia ambientale, illeciti contabili, false dichiarazioni, etc.
- Etica e Inclusione:** con questo canale possono essere inoltrate segnalazioni relative a comportamenti contrari ai principi di **responsabilità sociale**, ossia tutti quei comportamenti che, pur non configurando un illecito penale e/o una violazione delle normative interne o europee, risultano offensivi e non adeguati agli standard morali dell'azienda; a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere segnalati: discriminazioni, imparzialità o conflitti. Queste



segnalazioni sono escluse dall'ambito di applicazione delle tutele previste per le segnalazioni whistleblowing.

▪ **Segnalazioni Esterne:**

Per ricorrere a tale procedura deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ la segnalazione interna non ha avuto seguito. Tale circostanza si verifica quando il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso entro i termini previsti dal decreto alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. Ciò implica che non sussiste un diritto del segnalante al buon esito della segnalazione, ma soltanto un diritto di essere informato sull'attività svolta;
- ✓ sussistano fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito, ad esempio, per il rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte o vi sia il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi. La segnalazione esterna è ammessa anche quando vi siano fondati motivi per ritenere che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione, come ad esempio quando si siano già verificate situazioni ed eventi analoghi nell'ente;
- ✓ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

Cosa non può essere segnalato o quali modalità di segnalazione non sono accettabili?



La segnalazione può essere **ritenuta inammissibile** per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Si sottolinea, inoltre, che non sono tollerati abusi del canale né utilizzi a fini palesemente diffamatori.

Cosa fare in caso di segnalazione irrilevante?

Il Gestore è comunque vincolato a doveri di riservatezza connessi al ruolo ricoperto e al rapporto con la Società. Di conseguenza, l'invio di una segnalazione irrilevante non ha riflessi sulla tutela della riservatezza del segnalante.

Il Gestore della segnalazione comunicherà l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni. Per una completa trasparenza del processo, le segnalazioni del canale whistleblowing non rilevanti sono rendicontate al CDA, mediante breve report riguardante l'oggetto della segnalazione e le motivazioni per cui non si è ritenuto di dover procedere con successive indagini.

Come viene gestita la segnalazione in conflitto di interesse?

In situazioni di conflitto di interessi, ovvero quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione può essere indirizzata mediante il canale analogico al vertice aziendale con dicitura da apporre sulla busta "Riservato al Presidente del CDA". In tal caso, dunque, il Gestore, una volta rinvenuta la busta riportante l'indicazione "Riservato al Presidente del CDA" sarà tenuto a consegnarla, senza ritardo, all'ufficio del Presidente del CDA in carica, ancora integralmente sigillata. Per quanto attiene alla gestione delle segnalazioni da parte del



Presidente del CDA, si rinvia alla procedura descritta negli articoli che seguono.

Le segnalazioni possono essere anonime?

Sì, purché le stesse siano adeguatamente circostanziate.

Le segnalazioni anonime sono gestite secondo le stesse modalità e gli stessi standard previsti per le segnalazioni non anonime. Tuttavia, vista l'assenza di un riferimento del segnalante, non sarà possibile informare il segnalante circa lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

Le segnalazioni anonime saranno registrate e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste dal D. Lgs. 24/2023.

Cosa accade dopo la ricezione della segnalazione?

Il Gestore della segnalazione informerà il ricevente entro 7 giorni dalla relativa ricezione utilizzando i dati di recapito forniti; nel caso di segnalazioni anonime non sarà possibile conoscere lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

La normativa dispone che il Gestore della segnalazione debba fornire un riscontro al segnalante, entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento.

Al riguardo, è opportuno specificare il termine di 3 mesi non è perentorio, posto che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore.

Pertanto, alla scadenza dei 3 mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'**avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto **accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.



In tale ultimo caso, il segnalante dovrà essere destinatario anche dell'esito finale dell'istruttoria.

La segnalazione può essere integrata?

Eventuali nuove informazioni potranno essere sempre fornite.

Se la segnalazione è ritenuta rilevante, cosa succede?

Ricevuta la segnalazione, il Gestore:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla ricezione;
- mantiene un'interlocuzione con la persona segnalata e richiede a quest'ultima, se necessario, delle integrazioni;
- apre un'indagine di approfondimento, al fine di verificare la veridicità del contenuto e di identificare eventuali azioni correttive;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, specificando la trasmissione della medesima ai competenti organi interni e l'attività svolta fino a quel momento.

Nel caso di segnalazioni whistleblowing, alla conclusione delle indagini, il Gestore relaziona puntualmente al CDA, suggerendo eventuali opportune azioni correttive.

Come viene garantita la riservatezza delle segnalazioni?

Prima dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve l'informativa *privacy* ai sensi del Reg. EU 2016/679 (GDPR), la quale rende informazioni sulle finalità e le modalità del trattamento dei suoi dati personali, sulla durata della conservazione, sulle categorie di destinatari cui i dati possono essere comunicati nell'ambito della gestione della segnalazione e sui diritti riconosciuti al segnalante.

Inoltre, la procedura di segnalazione adottata dalla società garantisce che i destinatari della segnalazione trattino con confidenzialità l'identità del segnalante e del segnalato; infatti, i nomi del segnalante e del segnalato non possono essere divulgati senza il loro espresso consenso – a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente – al fine di proteggere



tali soggetti da eventuali ritorsioni.

Come vengono conservati i dati relativi alle segnalazioni?

I dati personali del segnalante e del segnalato saranno trattati e conservati in conformità con la normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali e con il d.lgs. 24/2023.

I dati personali trattati dal Gestore verranno archiviati presso la società in un armadietto chiuso a chiave, accessibile solamente al detentore delle stesse, in modo tale che dette informazioni non siano accessibili a terzi.

Chi decide eventuali provvedimenti disciplinari?

Eventuali provvedimenti disciplinari e/o legali nei confronti del dipendente o del collaboratore che ha commesso la violazione possono essere deliberati dal datore di lavoro o di chi dispone dei relativi poteri all'interno della Società.

Come è garantita la trasparenza del processo di gestione della segnalazione whistleblowing?

La trasparenza del processo è garantita mediante:

- ✓ procedura whistleblowing conforme alla normativa applicabile;
- ✓ mediante la condivisione della documentazione di *compliance* con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative;
- ✓ gestione di ogni segnalazione demandata al Gestore, organismo autonomo e di provenienza interna alla Società;
- ✓ gestione puntuale di ogni segnalazione indipendentemente dalla rilevanza del contenuto;
- ✓ tracciabilità, per ogni segnalazione, dello stato di avanzamento;
- ✓ indagini e successiva relazione al CDA, per le segnalazioni rilevanti;
- ✓ rendicontazione regolare al CDA dei contenuti e dei motivi per cui è stato deciso di non procedere ad indagini, per le segnalazioni valutate non rilevanti.



Se la segnalazione è infondata e diffamatoria, cosa succede?

La Società non tollera un abuso dell'istituto del whistleblowing, ossia un utilizzo dei canali riservati alle segnalazioni con un evidente carattere diffamatorio e opportunistico.

Il segnalante non godrà delle tutele previste dalla legge e riportate nel presente documento, qualora le ragioni alla base della rivelazione siano fondate su semplici illazioni/gossip o siano avanzate a fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

Si evidenzia, inoltre, come il segnalante perda anche la protezione ANAC: i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Qualora nella segnalazione si ravvisi una finalità diffamatoria o comunque illecita, la Società si riserva la facoltà di intraprendere azioni disciplinari e/o legali contro il segnalante.

In tali situazioni, la Società può non garantire il diritto alla riservatezza da parte del segnalante.