
SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING

Procedura operativa relativa all'invio di 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 posso effettuare 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 posso segnalare all’interno dei diversi contesti?
- Cosa o come non posso segnalare?
- Cosa succede se la segnalazione è irrilevante?
- Posso effettuare segnalazioni anonime?
- Chi gestisce la mia segnalazione?
- Come posso essere sicuro di essere tutelato in caso di segnalazione?
- Come posso sapere se la mia segnalazione è stata presa in carico?
- Dopo aver effettuato una segnalazione sono entrato a conoscenza di nuovi elementi. Come posso integrare o modificare la mia segnalazione?
- Se la segnalazione è ritenuta rilevante, cosa succede?
- 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 posso effettuare una segnalazione?

Per segnalazioni **rilevanti ai sensi del Decreto 231**:

↳ **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**

- È possibile effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre 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.

Per facilità si allega al presente atto un modello compilabile per l'invio delle segnalazioni.

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

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce/querele all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

“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 219/1937
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 ed europee	Imparzialità e pari opportunità, rispetto della persona ecc.	Comportamenti inappropriati in presenza dei presupposti di legge
Tutele D.lgs. 24/2023	Si	No	Si
Garanzia Riservatezza	Massima	Si	Massima

Cosa posso segnalare 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 e/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 o come non posso segnalare?



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 succede se ho inviato una segnalazione irrilevante?

Il ricevente 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.

Posso effettuare segnalazioni 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.



Chi gestisce la mia segnalazione?

- **Whistleblowing:** Ogni segnalazione whistleblowing è presa in carico esclusivamente dal Gestore.
- **Etica e Inclusione:** le segnalazioni di questo tipo sono prese in carico dal Gestore senza il riconoscimento delle tutele garantite in caso di canale whistleblowing.
- **Segnalazioni Esterne:** le segnalazioni sono gestite secondo le linee guida ANAC, che mette a disposizione un canale appositamente predisposto.

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.

Per modalità e tempi di conservazione delle segnalazioni ricevute si rinvia integralmente alle informative *privacy* della Società.

Come posso essere sicuro di essere tutelato in caso di segnalazione?

L’accesso ai diversi contesti del canale è limitato al solo soggetto formalmente vincolato alla riservatezza, come indicato nelle informative *privacy* della Società, cui integralmente si rinvia.

Il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d’ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);



- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

È vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Solo a titolo esemplificativo, di seguito un elenco delle fattispecie vietate e considerate ritorsive:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;



- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Come posso sapere se la mia segnalazione è stata presa in carico?

Il Gestore del canale 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 tre mesi dalla data di avviso di ricevimento.

Al riguardo, è opportuno specificare che il termine dei 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.

Dopo aver effettuato una segnalazione sono entrato a conoscenza di nuovi elementi. Come posso integrare o modificare la mia segnalazione?

Eventuali nuove informazioni potranno essere fornite aprendo una nuova segnalazione e inserendo eventualmente riferimenti chiari e noti della precedente segnalazione.



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 segnalate 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.

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 da chi dispone dei relativi poteri in azienda.

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

La trasparenza del processo è garantita mediante:

- ✓ adozione della procedura whistleblowing conforme alla normativa applicabile;
- ✓ invio 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;



- ✓ indagine 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 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.