

WHISTLEBLOWING POLICY

PROCEDURA PER LA PRESENTAZIONE E LA GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI INTERNE
E FORME DI TUTELA

INDICE

1.	PREMESSA	3
2.	PRINCIPALI FONTI E PRASSI	3
3.	SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA	3
4.	DEFINIZIONI	3
5.	LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA	7
6.	AMBITO DI APPLICAZIONE	7
6.1.	Argomenti trattati e soggetti interessati.....	7
6.2.	Segnalazione interna	7
6.3.	Invio della Segnalazione	9
6.3.1.	Oggetto e contenuto delle segnalazioni.....	9
6.4.	Ricezione e analisi della Segnalazione interna	9
6.4.1.	Verifica preliminare	9
	A. Segnalazione ricevuta tramite Centro Paghe – Tool informatico	9
	B. Segnalazione ricevuta tramite missiva cartacea.....	11
6.4.1.1.	Segnalazioni che non superano la verifica preliminare	11
6.4.1.2.	Segnalazioni che superano la verifica preliminare.....	12
	A. Indagini interne	12
	B. Conclusione dell’indagine.....	12
6.5.	Casi particolari	13
6.5.1.	Segnalazioni riguardanti membri del Comitato	13
6.5.2.	Segnalazioni anonime.....	14
6.5.3.	Segnalazione esterna.....	14
6.5.4.	Divulgazione pubblica.....	15
7.	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	15
8.	TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE	16
8.1.	Divieto di ritorsione	16
8.2.	Condizioni per l’applicazione della tutela dalle ritorsioni	18
8.3.	Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023.....	18
9.	TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA.....	19
10.	CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE	19
11.	REPORTING	19
12.	DELIBERE DEL COMITATO	20
13.	APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA	20
–	<i>Allegato 1 - Informativa Privacy - Persona Segnalante.....</i>	<i>20</i>

1. PREMESSA

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 sul *whistleblowing* (segnalazione di illeciti e irregolarità) ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001 sulla responsabilità amministrativa delle imprese, introducendo modifiche sostanziali al Decreto Legislativo 231/2001 e l'obbligo per le imprese, nell'ambito della propria struttura organizzativa, di adottare misure che, grazie alla collaborazione dei propri dipendenti, portino alla luce eventuali atti potenzialmente criminosi o con risvolti illeciti che avvengono nel corso dell'attività aziendale.

Ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 (attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali) è stato poi ulteriormente ampliato, sia per gli Enti del settore pubblico, sia per quelli del settore privato, l'ambito di applicazione dell'obbligo dell'attivazione di un canale di segnalazione interna.

2. PRINCIPALI FONTI E PRASSI

- Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023;
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, adottato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- pNuova disciplina "whistleblowing" – Guida operativa per gli enti privati predisposta da Confindustria, Ottobre 2023.

3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura si applica a Grifal Spa (la "**Società**").

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare il sistema per la segnalazione delle violazioni, come di seguito definite, di cui il segnalante, come parimenti di seguito definito, sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto e nell'ambito del contesto lavorativo con la Società, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante. Fra il resto, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- a) i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- b) il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- c) l'ambito soggettivo di applicazione;
- d) la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- e) le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- f) le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- g) le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

Lo scopo di questo documento, quindi, è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del *whistleblowing*, dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

4. DEFINIZIONI

Nella presente policy le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- a) **“ANAC”**: Autorità Nazionale Anti Corruzione, autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici;
- b) **“CCNL”**: i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) Cartai (Industria) applicati ai dipendenti e i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) Dirigenti Industria applicati ai dirigenti - ciascuno per quanto applicato al singolo rapporto di lavoro;
- c) **“Comitato Whistleblowing”**: (nel seguito anche solo il “Comitato”) persona fisica / ufficio dedicato alla gestione delle Segnalazioni, interno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione interno, / soggetto esterno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterno;
- d) **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, il Segnalante acquisisce Informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione o di Divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con la Società uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023;
- e) **“Destinatari”**: persone fisiche azioniste della Società, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, Personale della Società (come di seguito definito), Dipendenti (come di seguito definito), lavoratori autonomi¹, collaboratori ex art. 409 c.p.c. e art. 2 D.Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, fra cui la Società, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società; enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - della Persona segnalante ovvero presso i quali la stessa lavora;
- f) **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i dirigenti, ivi inclusi rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm. ii. dalla l. n. 96/2017);
- g) **“Divulgazione pubblica”**: rendere di pubblico dominio Informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- h) **“Facilitatore”**: persona fisica che assiste la Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) **“Informazioni sulle violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 3, del D.Lgs. 24/2023 e di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;
- j) **“Libro Segnalazioni”**: fascicolo destinato alla raccolta delle Segnalazioni la cui creazione, redazione e conservazione è a carico del Comitato Whistleblowing e/o dell'eventuale altro organo titolare dell'onere di gestione delle Segnalazioni. Seppur non sia richiesta una forma specifica al fine della validità, il Libro Segnalazioni è un documento *idoneo a garantire la riservatezza delle informazioni ivi contenute e la loro corretta conservazione*;
- k) **“Modello di Organizzazione Gestione e Controllo” ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche solo “Modello”) e Codice Etico di Grifal Spa**

¹ Ivi inclusi i lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017, quali lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.; i rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (a titolo esemplificativo avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente).

- l) **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società, Grifal in funzione del senso della frase di riferimento;
- m) **“Personale”**: tutti i soggetti che si trovano, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con la Società, pur non avendo la qualifica di Dipendenti (come i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con la Società o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro²;
- n) **“Persona segnalante” o “Segnalante”**: la persona fisica che effettua la Segnalazione e/o la Divulgazione Pubblica di Informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo;
- o) **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella Divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- p) **“Riscontro”**: comunicazione alla Persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;
- q) **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla Persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni le fattispecie di cui all'art. 17 D.Lgs. 24/2023³;
- r) **“Segnalazione” o “Segnalare”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- s) **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- t) **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle violazioni di cui al D.Lgs. 24/23, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- u) **“Seguito”**: l'azione intrapresa dal Comitato Whistleblowing e/o dall'eventuale altro organo titolare dell'onere di gestione delle Segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- v) **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza delle Informazioni sulla violazione oggetto di Segnalazione;
- w) **“Violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:
 - i. Violazioni delle disposizioni normative nazionali: in tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati nelle categorie successive⁴.

² Ai fini della normativa “whistleblowing”, la tutela di cui al D.Lgs. 24/2023 si applica anche nelle seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

³ a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) 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; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) 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; n) 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; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

⁴ Tale categoria di illeciti rileva esclusivamente per i soggetti del settore pubblico come definiti dall'art. 2 comma 1 lettera p) D. Lgs. 24/2023.

- ii. I reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 nonché le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta⁵.
- iii. Violazioni della normativa europea. Si tratta di:
- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato: illeciti relativi a contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (a titolo esemplificativo, si pensi ai cd. "reati ambientali" quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);
 - Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (a titolo esemplificativo si pensi a frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
 - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
 - Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (a titolo esemplificativo, si pensi a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante).
- iv. Si precisa che - dato il campo di applicazione oggettivo della normativa e la definizione prevista sub lettera v) nonché il settore in cui opera la Società, - per "Violazioni" devono intendersi nella presente procedura quelle di seguito selezionate:
- a. violazione del regolamento interno;
 - b. irregolarità contabili, amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio d'esercizio;
 - c. false dichiarazioni e false certificazioni;
 - d. violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli;
 - e. comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
 - f. promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere dipendenti o collaboratori dell'azienda;
 - g. Infiltrazioni mafiose o associazione delinquere;
 - h. riciclaggio;
 - i. violazione in tema di forniture (beni / servizi / lavori);
 - j. promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori, clienti, ovvero pubblici ufficiali;
 - k. furto/frode/truffa;

⁵ Le violazioni di cui si tratta riguardano solo i soggetti che avessero adottato modelli organizzativi e gestionali ex D. Lgs. 231/2001.

- l. comportamento violento o molesto / aggressioni / intimidazioni / pressioni indebite / minacce / discriminazioni;
- m. violazione delle procedure di selezione e assunzione del personale, politiche retributive, sistema incentivante, progressioni di carriera;
- n. misura discriminatoria nei confronti del dipendente che ha segnalato l'illecito;
- o. violazioni informatiche (attacchi cyber, sottrazione e/o divulgazione dati);
- p. azioni suscettibili di creare un danno all'immagine.

5. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle Informazioni sulle violazioni, che possono avere ad oggetto:

- i. informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- ii. informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- iii. elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

Non sono invece ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "*voci di corridoio*", come definite dalle Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

6. AMBITO DI APPLICAZIONE

6.1. Argomenti trattati e soggetti interessati

Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo "*Definizioni*" di cui al punto 4.

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a:

- i. lamentele relative ad attività di natura commerciale (es. reclami);
- ii. informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- iii. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate⁶.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei dipendenti di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

6.2. Segnalazione interna⁷

Ai sensi di legge, la Società - sentite le RSA / RSU / OO.SS.⁸ - ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D.Lgs. 24/2023, che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, della Persona coinvolta e della

⁶ La presente procedura non si applica altresì alle segnalazioni: (i) di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II del sopra richiamato allegato; e (ii) di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

⁷ Il D.Lgs 24/2023 oltre ai canali di segnalazione o divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona coinvolta di effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

⁸ Al fine di acquisire eventuali osservazioni è stata consultata la RSA / RSU / l'Organizzazione Sindacale CGIL - CISL.

persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione⁹.

La gestione di tale canale è affidata al Comitato Whistleblowing (di seguito il “Comitato”) che, alla data odierna, coincide con l’Organismo di Vigilanza (di seguito il “OdV”) istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01 ed è composto da:

- Ottorino Capparelli - Presidente e componente esterno;
- Piero Colucci – Responsabile R&S e Sistemi Qualità e componente interno;
- Francesco Di Leo – componente esterno.

I componenti del Comitato sono stati a ciò debitamente incaricati, formati in materia e autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali¹⁰ contenuti nelle Segnalazioni interne. Il Comitato Whistleblowing così come identificato, rispetta il requisito di autonomia e indipendenza e potrà disporre di adeguato budget, laddove richiesto.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti del Comitato si rimanda al punto 6.5. “Casi particolari”.

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità¹¹:

- i. In forma scritta tramite piattaforma informatica accessibile dal sito della Società, <https://grifal.cpkeeper.online/keeper/available-configuration-links>, compilando l’apposito form¹²;
- ii. in forma scritta, attraverso posta raccomandata o corriere espresso, all’attenzione del Comitato Whistleblowing all’indirizzo Via XXIV Maggio 1 – 24055 Cologno al Serio con la dicitura “riservata e personale” senza indicazione del mittente. La segnalazione in forma analogica andrà inserita in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del Segnalante unitamente ad un documento di identità; nella seconda l’oggetto della Segnalazione; entrambe le buste da inserire in una terza recante all’esterno la dicitura “riservata al Comitato Whistleblowing”;
- iii. in forma orale tramite linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale oppure incontro diretto con il Comitato fissato entro un termine ragionevole (10 gg) su esplicita richiesta del Segnalante. In tali casi, previo consenso della -Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata anche a cura del Comitato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante redazione di apposito verbale di trascrizione. In caso di utilizzo di linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale non registrate o in caso di incontro diretto, al momento dell’ascolto il personale addetto documenterà il messaggio ricevuto mediante resoconto dettagliato che dovrà essere controfirmato dal Segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. In caso di redazione del verbale, la Persona segnalante dovrà confermare lo stesso mediante la propria sottoscrizione.

Ai fini della presentazione delle segnalazioni è necessario rispettare le seguenti prescrizioni:

1. per presentare la segnalazione/comunicazione e per effettuare le successive integrazioni deve essere utilizzato un singolo canale;
2. l'utilizzo della piattaforma è il canale prioritario;
3. non vanno presentate duplicazioni della stessa segnalazione.

⁹ La riservatezza, oltre che all’identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l’identità del segnalante.

¹⁰ L’autorizzazione si intende fornita ai sensi dell’art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell’art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs 196/2003.

¹¹ Le Segnalazioni interne presentate a soggetti diversi rispetto a quelli di cui alla presente procedura verranno trasmesse, entro 7 giorni, al soggetto competente, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

¹² Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell’ambito delle Segnalazioni.

6.3. Invio della Segnalazione

6.3.1. Oggetto e contenuto delle segnalazioni

Le **segnalazioni** sono comunicazioni scritte od orali aventi ad oggetto **informazioni sulle Violazioni** riconducibili al personale della Società o a terzi.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e identificabili, ossia adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

Sono segnalabili anche i tentativi di violazione, o condotte volte ad occultare violazioni, nonché le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Il contenuto di ogni segnalazione può essere il seguente:

- nome della Società in cui ha avuto luogo la Violazione e sede della Società;
- tipologia di Segnalante in relazione al rapporto lavorativo con la Società: dipendente, lavoratore autonomo, libero professionista etc.;
- ove il segnalante lo desidera, nome e cognome del Segnalante, società di appartenenza e recapiti;
- tipologia di condotta illecita: corruzione, conflitti di interessi, appalti illegittimi, etc.;
- descrizione della segnalazione, da cui è necessario che risultino chiare:
 - o chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e modalità con le quali ne è venuto a conoscenza;
 - o ove disponibili, circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
 - o generalità o altri elementi (quali, ad esempio, società di appartenenza, qualifica e funzione in cui svolge l'attività) che consentano di identificare la «**Persona Coinvolta**»: ovvero la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione;
- reparti aziendali coinvolti;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati e l'eventuale trasmissione dei relativi allegati;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione se la condotta illecita è stata già segnalata. Se sì a chi, quando e come.

Vanno segnalate esclusivamente le situazioni di cui un soggetto sia venuto direttamente a conoscenza, e non per interposta persona, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, seppur in modo casuale.

6.4. Ricezione e analisi della Segnalazione interna

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dal Comitato, che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte, comunque delle Informazioni sulle violazioni ricevute e di ogni elemento oggetto di Segnalazione.

Il processo di analisi delle segnalazioni è composto dalle seguenti fasi:

- a) valutazione preliminare della segnalazione;
- b) indagini interne;
- c) conclusione dell'indagine.

6.4.1. Verifica preliminare

A. Segnalazione ricevuta tramite Centro Paghe – Tool informatico

La segnalazione e la sua successiva gestione avvengono secondo i seguenti passaggi:

1. Il segnalante inserisce la segnalazione tramite la piattaforma web che contestualmente invia una notifica via e-mail al Comitato.
2. La piattaforma assegna automaticamente un numero di protocollo e assegna una chiave di accesso (key-code). È cura del segnalante salvare in modo sicuro la chiave di accesso (key-code), unico modo per accedere successivamente alla segnalazione e verificare, sempre tramite piattaforma, lo status della sua segnalazione. L'assegnazione del numero di protocollo e la comunicazione dello stesso al segnalante assolve l'obbligo di conferma di avvenuta ricezione della segnalazione, che per Decreto deve avvenire entro 7 gg.
3. Il primo controllo sulla validità della segnalazione viene svolto dal Comitato ai fini dell'Analisi Preliminare.
4. Il tool informatico CPKeeper provvede automaticamente ad escludere dalla notifica e dall'accesso alle segnalazioni i componenti del Comitato che appartengono alla funzione aziendale interessata dalla segnalazione. Laddove risulti la possibile presenza di un possibile conflitto d'interesse da parte di un componente del Comitato, il Comitato stesso si attiva comunque per escludere il componente in conflitto di interesse dalle comunicazioni in merito alla segnalazione e ai sensi di quanto indicato al par.6.5.1.
5. La valutazione preliminare è limitata alla verifica della sussistenza dei requisiti minimi necessari per la segnalazione (a titolo di esempio non esaustivo: presenza di elementi oggettivi di denuncia specifici e non generici; appartenenza alle categorie di segnalatori previste dal decreto).
6. Se il segnalante richiede tramite la piattaforma incontro al Comitato vengono prese le necessarie azioni per dare seguito alla richiesta in un tempo ragionevole.
7. In base alla valutazione preliminare la segnalazione sarà classificabile in una delle seguenti categorie:
 - a. non verificabile (non è possibile procedere ad ulteriori analisi per mancanza di evidenze o informazioni oppure in caso di violazioni che esulano dalla definizione di Violazione fornita al punto 4 lettera v) della presente procedura o provenienti da soggetti diversi dai Destinatari¹³);
 - b. manifestamente infondata, non sarà quindi necessario effettuare ulteriori analisi tranne quanto potenzialmente ascrivibile a potenziali azioni disciplinari;
 - c. fondata e verificabile; si rende quindi necessario oltre che possibile approfondirne l'analisi attraverso le indagini interne.
8. Se confermato il caso 7.a o 7.b, il Comitato chiude la segnalazione sulla piattaforma, classificando la segnalazione come "Chiuso senza alcuna azione" inviando così contestualmente la comunicazione dell'esito al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento e, se ritenuto opportuno, informa l'Organo Amministrativo e/o l'Organo di Controllo, ai fini di eventuali azioni disciplinari come indicate al par. 7 e fatte salve le condizioni per la protezione di cui al par. 8.
9. Se confermato il caso 7.c, il Comitato classifica la segnalazione sulla piattaforma come "In esame", informa l'Organo Amministrativo e/o l'Organo di Controllo della Società e avvia un'istruttoria interna, anche avvalendosi di professionisti esterni, che consta di:
 - indagini interne;
 - conclusione dell'indagine.

Nella fase di istruttoria e verifica, il Comitato:

- i. procede se necessario all'audizioni della Persona segnalante o all'acquisizione di documenti ulteriori;
- ii. garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- iii. assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito; nonché
- iv. si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

¹³ In questi casi, la Segnalazione potrà essere gestita secondo le procedure già in essere per tali violazioni, laddove pertinenti, dandone comunicazione al Segnalante.

In ogni caso il Comitato deve fornire riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento, **comunicando al Segnalante le informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione.**

Il Comitato è l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce la riservatezza e non potrà - senza il consenso espresso della Persona segnalante - rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a persone diverse da (i) quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, ovvero quelle dalle stesse coinvolte in caso di necessità per eventuali specifiche attività di valutazione e gestione delle Segnalazioni interne e (ii) quelle incaricate di porre in essere le eventuali attività conseguenti¹⁴ (soggetti espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi delle vigenti normative in materia di privacy e trattamento dei dati personali).

B. Segnalazione ricevuta tramite missiva cartacea

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte del Comitato al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

All'atto della ricezione della segnalazione il Comitato procede al caricamento della segnalazione nella piattaforma CPKeeper ed alla distruzione della documentazione cartacea; la gestione della segnalazione segue l'iter descritto nel paragrafo A.

Entro **7 giorni** dalla ricezione della segnalazione, il Comitato procede a rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione, secondo i contatti indicati dallo stesso Segnalante. Si specifica che nel conteggio dei 7 giorni sono esclusi i periodi di chiusura aziendale programmati.

6.4.1.1. Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate nella piattaforma informatica CPKeeper garantendone la riservatezza.

In ogni caso, delle Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare viene dato conto nel *report* periodico successivamente descritto.

Inoltre, il Comitato annota la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Libro Segnalazioni sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte nonché delle ulteriori informazioni ricevute. Il Libro Segnalazioni è conservato a cura del Comitato stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

Il Comitato fornisce Riscontro alla Persona segnalante in tempi ragionevoli (e, comunque, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione) circa il mancato superamento della fase preliminare. Ciò, senza pregiudizio di qualsivoglia ulteriore successiva azione da parte della Società in merito ai motivi di mancato superamento.

Resta salvo quanto previsto dal successivo punto 7 in riferimento a (i) Segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave; (ii) Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura, che possono essere fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)¹⁵.

¹⁴ tra le quali, a titolo esemplificativo: l'avvio della procedura disciplinare, nonché delle azioni correttive finalizzate ad evitare situazioni analoghe rispetto a quelle oggetto della Segnalazione.

¹⁵ Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 8.2. del presente Regolamento nonché dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante" del D.Lgs 24/2023.

6.4.1.2. Segnalazioni che superano la verifica preliminare

A. Indagini interne

Laddove, a seguito dell'attività di analisi preliminare, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti a valutare fondata la segnalazione, il Comitato dovrà rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze perché siano avviate eventuali specifiche attività di approfondimento all'interno della Società al fine di:

- verificare notizie riguardanti possibili violazioni di legge o di policy aziendali e, in generale, di accertare – e quando possibile, prevenire - fatti che possano compromettere la Società o i suoi dipendenti e da cui potrebbero scaturire responsabilità civili, amministrative o penali, oppure danni reputazionali;
- garantire la predisposizione di un'adeguata strategia difensiva e porre tempestivamente in essere eventuali condotte riparatorie da parte della Società.

Nello specifico, il Comitato potrà:

- a) avviare attività di analisi specifica avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle funzioni competenti della Società e/o del Gruppo e/o di consulenti esterni alla Società stessa;
- b) interloquire con il Segnalante, richiedendogli, se necessario, integrazioni;
- c) tenere audizioni con le persone/funzioni eventualmente in grado di riferire circostanze utili sui fatti segnalati e acquisire documenti;
- d) valutare in quale fattispecie rientrano le Violazioni segnalate tra quelle indicate al par. 4 lett. v. In particolare, determinare se le stesse integrino una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/2001 oppure, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, se afferiscono a condotte poste in essere contravvenendo a regolamenti, procedure, protocolli, disposizioni aziendali o contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati;
- e) se la segnalazione concerne un reato, valutare l'opportunità di svolgere le indagini interne con le formalità delle investigazioni difensive previste dal c.p.p., dandone mandato ad un difensore¹⁶;
- f) formulare raccomandazioni in merito all'adozione di azioni correttive urgenti da avviare sulle aree/funzioni della Società nell'ambito delle quali sono state commesse le Violazioni o implicate nella segnalazione;
- g) concludere l'indagine interna in qualunque momento qualora, nel corso del medesimo, sia assodata l'infondatezza della segnalazione e, nel caso in cui la stessa risulti effettuata con dolo o colpa grave, informare l'Organo Amministrativo e/o l'Organo di Controllo, cui può altresì proporre eventuali azioni disciplinari come descritto al par. 7 e fatte salve le condizioni per la protezione di cui al par. 8.

Non spetta al gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

B. Conclusione dell'indagine

Qualora la verifica preliminare eseguita dal Comitato abbia stabilito che la Segnalazione interna integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente e comunque a conclusione delle indagini interne, il Comitato comunica gli esiti finali della valutazione, affinché vengano intrapresi i provvedimenti più opportuni. Il Comitato:

- ✓ informerà l'Organo Amministrativo e/o all'Organo di Controllo in merito all'attività svolta e alle eventuali azioni correttive raccomandabili alla Società a rafforzamento del sistema di controllo interno. Sarà cura dell'Organo

¹⁶ A differenza delle indagini interne, le investigazioni difensive, anche preventive, sono disciplinate dagli artt. 327bis e 391bis ss. c.p.p.; sono condotte da un difensore munito di apposito mandato o da suoi sostituti e consulenti tecnici; sono utilizzabili nell'ambito di un processo a discrezione del difensore, nel rispetto del codice di rito; assicurano la massima tutela del segreto processuale e l'applicazione delle garanzie difensive ex art. 103 c.p.p.

Amministrativo e/o dell'Organo di Controllo incaricare le competenti funzioni per definizione ed attuazione delle iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società e/o del Gruppo (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: azioni giudiziarie, adozione di misure disciplinari, sospensione/cancellazione dall'albo fornitori ect.);

- ✓ comunicherà al Segnalante, l'esito finale motivato dell'indagine, che può consistere anche nella:
 - archiviazione (es. lieve entità della Violazione), indicando nella piattaforma lo stato "Chiuso senza alcuna azione";
 - trasmissione alle autorità competenti indicando nella piattaforma lo stato "Chiuso con conferma della segnalazione";
 - notificazione delle azioni correttive avviate dalla Società e dei provvedimenti intrapresi a carico della Persona Coinvolta indicando nella piattaforma lo stato "Chiuso con conferma della segnalazione";
 - sanzione disciplinare a carico del Segnalante;
- ✓ chiuderà la segnalazione, archiviando tutta la documentazione pertinente la verifica, inclusa la relazione finale, in modo tale ad evitare l'accesso di terzi non autorizzati.

In tutte le fasi il Comitato assicura la tutela dell'identità del Segnalante e della Persona Coinvolta.

All'esito dell'indagine, la funzione aziendale o l'organo sociale competente valuta se provvedere all'assunzione del provvedimento disciplinare ritenuto più opportuno ai sensi di quanto previsto al par. 7 "Sistema sanzionatorio e disciplinare, nel rispetto dei principi di specificità, immediatezza e immutabilità della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori subordinati della Società¹⁷. Nel dettaglio:

- i. laddove valutino la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al Comitato affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione annotandola nel Libro Segnalazioni (con puntuale registrazione altresì di tutte le attività svolte in merito) sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte;
- ii. laddove valutino la condotta rilevante, procedono con le dovute azioni nonché, in caso di lavoratori subordinati, con la relativa contestazione disciplinare nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7, L. 300/1970 e del CCNL; insieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta, diversa dalla persona alla quale la violazione è attribuita, idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento (Allegato 1 della presente procedura).

Il Comitato si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole e a fornire un Riscontro¹⁸ in merito (nelle stesse modalità utilizzate dalla Persona segnalante o, se specificato diversamente, nelle modalità scelte dalla Persona segnalante) alla Persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni decorrenti dalla presentazione della Segnalazione.

6.5. Casi particolari

6.5.1. Segnalazioni riguardanti membri del Comitato

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto uno o più componenti del Comitato, o questi ultimi siano comunque soggetti coinvolti o interessati dalla Segnalazione la procedura informatica adottata di segnalazione prevede l'esclusione automatica di detti soggetti interessati ed il Comitato continuerà ad operare collegialmente secondo le maggioranze statuite. Alternativamente la segnalazione potrà essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna a mano al Presidente del Consiglio di Amministrazione di Grifal Spa dell'eventuale documentazione a supporto o tramite invio di raccomandata A/R o corriere espresso indirizzato alla sede della Società,

¹⁷ In tali circostanze, i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL.

¹⁸ Lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

in via XXIV Maggio 1 – 24055 Cologno al Serio (BG) con la seguente dicitura: *“Riservata Personale all’attenzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Grifal Spa”*.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione provvederà a trasmettere la segnalazione ai membri appropriati del Comitato e, laddove ciò non fosse possibile, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione interna sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, dà seguito alla stessa eseguendo l’istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.

L’istruttoria segue l’iter descritto nella presente procedura.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

6.5.2. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, in quanto prive di elementi che consentano di identificarne univocamente l’autore, sono prese in considerazione per approfondimenti e verifiche solo qualora siano adeguatamente circostanziate e riscontrabili, rese con dovizia di particolari e comunque tali da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti chiaramente determinati e identificabili (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di specifici uffici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

In assenza dei predetti elementi la segnalazione anonima viene esclusivamente archiviata.

La Società tratterà e conserverà le Segnalazioni anonime secondo i criteri generali di conservazione delle Segnalazioni descritti sopra, rendendo così possibile rintracciare l’identità del Segnalante, nel caso in cui questi o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Nei casi di Segnalazione, denuncia all’autorità giudiziaria o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione previste in caso di Ritorsione.

6.5.3. Segnalazione esterna

La Persona segnalante può presentare una Segnalazione esterna all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) seppur solo in via residuale e, specificamente, SOLO al ricorrere delle seguenti condizioni:

- i. il canale di segnalazione interna adottato dalla Società non sia attivo ovvero sia attivo ma non conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
- ii. la Segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- iii. la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di Ritorsione;
- iv. la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- v. qualora la fattispecie del conflitto non sia stata disciplinata nella presente procedura interna, se il Comitato Whistleblowing, gestore della Segnalazione interna versi in un’ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una specifica Segnalazione (in quanto, ad esempio, segnalato o Segnalante).

Il canale di Segnalazione esterno istituito dall’ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell’identità della Persona segnalante, del contenuto della Segnalazione, della Persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione¹⁹.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al *“Whistleblowing”*. La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma

¹⁹ La riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi rispetto a quelli previsti dal D.lgs 24/2023 o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. La Segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall’ANAC è trasmessa a quest’ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali e le relative istruzioni sono specificate dall'ANAC sul proprio sito web.

6.5.4. Divulgazione pubblica

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica ESCLUSIVAMENTE in presenza di una delle seguenti condizioni:

- i. la Persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- ii. la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- iii. la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di Ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella violazione stessa.

7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

La Società adotterà le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque interferisca con, o utilizzi impropriamente, i canali di Whistleblowing approntati per la segnalazione delle Violazioni:

- a) violando le misure a tutela del Segnalante o della Persona Coinvolta o comunque menzionata nella Segnalazione;
- b) ponendo in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del Segnalante in conseguenza della sua segnalazione;
- c) effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare danno ingiusto e/o pregiudizio al Persona Coinvolta o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

La Società provvederà all'applicazione dei più opportuni provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori, ovvero iniziative giudiziarie nel caso in cui la Persona Coinvolta sia ritenuta responsabile delle Violazioni indicate nella segnalazione, sia essa proveniente da canali interni o esterni.

I provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL applicabile e/o alla Parte Generale del Modello, nel quale la presente Policy è espressamente richiamata e, in particolare, all'articolo 11 dedicato al Sistema Sanzionatorio.

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Informazioni di violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, la funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la violazione.

A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento legale e contrattuale dei Dipendenti il Sistema Disciplinare è attivato da:

- i. HR Director qualora sia un dipendente non dirigente;
- ii. L'Amministratore Delegato qualora sia un dirigente o in riferimento allo scioglimento o revoca di un rapporto di collaborazione, tra un top manager e la Società;
- iii. Assemblea dei Soci, qualora sia un Sindaco;
- iv. Assemblea dei Soci, qualora sia un Amministratore;
- v. Consiglio di Amministrazione, qualora sia un membro del Comitato;
- vi. Amministratore Delegato (CEO) qualora sia un soggetto terzo.

La sanzione deve essere proporzionata e graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili.

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultima rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile. In ogni caso, la tutela garantita dal D.Lgs. 24/2023 salvaguarda il Segnalante da reazioni ritorsive dirette e indirette provocate dalla sua denuncia e dall'applicazione di sanzioni disciplinari a essa conseguenti, ma non istituisce un'esimente generalizzata per tutte le violazioni disciplinari che il dipendente, da solo o in concorso con altri, abbia commesso, al più potendosi valorizzare - ai fini della scelta della sanzione da irrogare - il suo ravvedimento operoso e l'attività collaborativa svolta nella fase di accertamento dei fatti.

L'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso²⁰. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante sarà raccolto in forma scritta e conservato a cura del Comitato nella documentazione relativa alla Segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità tramite apposito modulo allegato n°1 alla procedura: il Comitato, laddove non l'abbia già fatto, raccoglie dunque il consenso dalla Persona segnalante, informando quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare, anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, il Comitato archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)²¹. Il D. Lgs. 24/2023 prevede inoltre che in tali casi l'ANAC possa applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro al soggetto segnalante²².

8. TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

8.1. Divieto di ritorsione

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste dal D.Lgs. 24/2023 nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia

²⁰ La presente procedura tutela anche l'identità della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona segnalante.

²¹ Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante" del D.Lgs 24/2023.

²² Art. 21 comma 1 lettera c) D. Lgs. 24/2023

- all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
 - d) agli enti di proprietà della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.

I motivi che hanno indotto la Persona segnalante a Segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Come anticipato al precedente punto 6.5.2., le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D.Lgs. 24/2023).

Le Ritorsioni nel Contesto lavorativo nei confronti delle Persone segnalanti devono essere comunicate all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza: è importante che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.Lgs. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Come previsto dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del D.Lgs. 24/2023, approvato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023, le comunicazioni e gli esposti da cui possono derivare i procedimenti sanzionatori disciplinati dal citato Regolamento sono inoltrati all'ANAC attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> - Sezione 5 del Modulo), che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), di Divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro²³.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della Divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla Divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante, se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione (interna e/o esterna), una Divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

Secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova; specificamente, sono esclusi da tale beneficio quei soggetti che - avendo un legame qualificato con il Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico - potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione.

Si tratta dei Facilitatori, delle persone del medesimo Contesto lavorativo, colleghi di lavoro e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo: su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio ordinario.

²³ L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di Ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del D.Lgs 24/2023.

Rientrano tre le ritorsioni dirette o indirette:

- licenziamento, sospensione (anche dalla formazione) o misure equivalenti;
- demansionamento (retrocessione) o mancata promozione;
- mutamento di mansioni, trasferimento, riduzione stipendio, modifiche all'orario di lavoro;
- note di merito negative (per erogazione variabile);
- referenze negative;
- misure disciplinari;
- coercizione, intimidazioni, molestie o ostracismo;
- discriminazioni o qualsiasi trattamento sfavorevole;
- mancata conversione o mancato rinnovo di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato (in caso di legittima aspettativa alla conversione);
- mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- inserimento in black list;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

8.2. Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

Conformemente a quanto previsto dalla Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle seguenti condizioni e ai seguenti requisiti:

- il Segnalante ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base a una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Inoltre, il Segnalante perde le tutele previste qualora venga accertata:

- anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o laddove tali reati sia commessa con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- la responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

8.3. Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D.Lgs. 24/2023²⁴, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e la Segnalazione (interna e/o esterna), la Divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

²⁴ L'articolo 1, comma 3 del D.lgs 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

9. TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA

Durante le attività di analisi preliminare e/o di approfondimento istruttorio, la Persona Coinvolta e quella menzionata nella segnalazione potrebbero venir informate di queste attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della mera segnalazione, in assenza di concreti riscontri sul contenuto della medesima.

Viceversa, la Persona Coinvolta e quella menzionata nella segnalazione potrebbero non essere informate in merito alla registrazione dei loro dati, finché ciò risulti necessario a garantire la corretta gestione delle indagini e, in ogni caso, nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente e, ove applicabile, dal contratto collettivo nazionale.

In ogni caso, l'identità della Persona Coinvolta e quella menzionata nella segnalazione è tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto (ad esempio nel caso di richieste da parte dell'Autorità Giudiziaria).

10. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE

Il Comitato è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne. La funzione aziendale competente (HR) archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

Il Comitato provvede pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria, in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e gli elementi della Segnalazione, accessibile solo ai componenti del Comitato.

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Libro Segnalazioni tenuto dal Comitato interno deve essere conservato a cura del Comitato stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società²⁵.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

Il Comitato può comunque mantenere un Registro delle Segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna²⁶.

11. REPORTING

Ai sensi del Modello sono instaurati appositi flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza nei confronti dell'Organo Amministrativo della Società, in particolare l'OdV:

- **con cadenza almeno annuale**, trasmette una relazione sull'attività svolta nel periodo di riferimento. Tale documento fornisce, tra l'altro, un riepilogo delle segnalazioni ricevute attraverso i canali di whistleblowing, riportando gli esiti delle verifiche effettuate. L'approfondimento analitico è riservato esclusivamente alle segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 con indicazione di eventuali provvedimenti disciplinari e/o azioni legali adottate. In relazione a tali segnalazioni, l'OdV valuta i dati raccolti con l'obiettivo di:

²⁵ Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

²⁶ La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.Lgs 24/2023 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

- individuare potenziali aree critiche per le quali risulti opportuno suggerire un rafforzamento del sistema di controllo interno;
 - proporre all'Organo Amministrativo eventuali misure integrative di prevenzione e/o di aggiornamento del Modello.
- **al verificarsi di eventi specifici**, in esito ad accertamenti su segnalazioni, l'OdV redige e trasmette una relazione scritta qualora emergano Violazioni idonee a configurare una responsabilità in capo alla Società, ovvero fatti di particolare gravità o rilevanza che richiedano una tempestiva trattazione e l'adozione di provvedimenti immediati.

12. DELIBERE DEL COMITATO

La riunione del Comitato è valida se è presente almeno il 51% dei componenti. Le delibere vengono assunte con voto favorevole di almeno il 51% dei componenti presenti; qualora ci fosse parità di voti, prevale il voto del Presidente dell'OdV. Il Comitato è convocato dal Presidente o da uno dei componenti e, nello specifico, da colui che abbia avuto notizia del ricevimento della Segnalazione.

La convocazione deve avvenire tempestivamente, comunque in un termine utile per garantire il riscontro alla Persona segnalante entro 7 giorni.

La riunione potrà tenersi anche in videoconferenza.

13. APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura è stata approvata in data 11 dicembre 2023, previa informativa alle RSU/OO.SS

La presente procedura entra in vigore dal 17 dicembre 2023 e viene trasmessa ai Destinatari nelle seguenti modalità:

- via e-mail ai Destinatari muniti di e-mail aziendale;
- pubblicata sul sistema informatico aziendale StudioWeb, nella sezione dedicata "Bacheca";
- pubblicato sul sito internet aziendale www.grifal.it, nella sezione dedicata <https://www.grifal.it/corporate-governance/>.

L'ultimo aggiornamento è stato approvato dal CdA con delibera del 23 luglio 2025.

Per quanto quivi non disciplinato, si rinvia al D.Lgs 24/2023.

In allegato

- **Allegato 1** - *Informativa Privacy - Persona Segnalante*.

Per qualsiasi ulteriore chiarimento si invita a prendere visione delle linee guida ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> o a contattare il Comitato all'indirizzo e-mail: whistleblowing@grifal.it