	<p>PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING</p>	<p>Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione</p>
---	--	---

GRC PARFUM S.P.A. S.B.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

(Documento aggiornato in conformità al D.lgs. n. 24/2023, alle Linee guida Anac del 12 luglio 2023 e alla Guida Operativa elaborata da Confindustria del 27 ottobre 2023)



**PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL
SISTEMA DI SEGNALAZIONE
WHISTLEBLOWING**

Approvato con delibera del
Consiglio di Amministrazione

SOMMARIO

1. CONTESTO NORMATIVO E NATURA DELL'ISTITUTO	3
2. DEFINIZIONI.....	3
3. DESTINATARI	4
4. MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE.....	5
5. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	5
6. I SEGNALANTI.....	5
7. LE SEGNALAZIONI.....	6
7.1. Oggetto della segnalazione	6
7.2 Contenuto della segnalazione	7
8. IL CANALE DI SEGNALAZIONE.....	8
Gestione della segnalazione	10
9. RISERVATEZZA.....	13
10. RESPONSABILITA'	14
11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	16
12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	16
13. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DELLA PROCEDURA	17
14. SANZIONI	17
15. DISPOSIZIONI FINALI.....	17
ALLEGATO A – MODULO DI SEGNALAZIONE.....	18



**PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL
SISTEMA DI SEGNALAZIONE
WHISTLEBLOWING**

Approvato con delibera del
Consiglio di Amministrazione

1. CONTESTO NORMATIVO E NATURA DELL'ISTITUTO

L'obiettivo perseguito dalla presente Procedura è quello di regolamentare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) e di informare adeguatamente tutti i destinatari della disciplina dettata in materia, affinché ne sia assicurato il pieno rispetto.

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 (art. 1, comma 51) ha introdotto nell'ambito del D.Lgs. 165/2001 l'articolo 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti". In virtù di tale intervento è stata prevista nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

In seguito, il legislatore è intervenuto con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", regolamentando gli strumenti a tutela del dipendente segnalante illeciti e, al contempo, introducendo anche nel settore privato la disciplina relativa alla presentazione e gestione delle segnalazioni *whistleblowing*.

Successivamente, la materia ha subito importanti modifiche ad opera del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, di recepimento della "Direttiva *Whistleblowing*", che ha introdotto una serie di obblighi per le imprese, allo scopo di fornire maggiori protezioni a tutti i soggetti che segnalino violazioni di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

In ossequio alla disciplina sopra citata, le società sono chiamate al rispetto degli adempimenti previsti in materia di *whistleblowing* e devono attivare propri canali di segnalazione, che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

2. DEFINIZIONI

L'espressione "*Whistleblower*" indica il soggetto che in ambito aziendale segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro; attraverso la segnalazione, quindi, il *whistleblower* contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione societaria nonché alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per la Società (v. par. 6).



**PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL
SISTEMA DI SEGNALAZIONE
WHISTLEBLOWING**

**Approvato con delibera del
Consiglio di Amministrazione**

L'espressione "Segnalazione *whistleblowing*" indica le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove), di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

L'espressione "Processo *whistleblowing*" indica l'insieme degli adempimenti relativi alla ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni *whistleblowing* disciplinato dalla presente Procedura *whistleblowing*.


L'espressione "Procedura *whistleblowing*" (di seguito, anche "Procedura") indica la procedura che disciplina le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione *whistleblowing* e le azioni previste a tutela dei segnalanti.

L'espressione "Comitato *Whistleblowing*" (di seguito, anche "Comitato" o "Gestore") indica l'organismo preposto alla gestione delle segnalazioni oggetto della presente Procedura, composto dall'Avv. Fabrizio Salmi (componente esterno alla Società, che assume la carica di Presidente del Comitato), dal dott. Piergiuseppe Festi (Direzione del personale) e dalla Dott.ssa Valentina Belloni (Responsabile produzione e HSEQ Manager).

3. DESTINATARI

Destinatari della presente Procedura sono:

- i vertici aziendali;
- i dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano, a qualunque titolo, per GRC PARFUM S.P.A. S.B.;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti con contratto libero professionale, i collaboratori, i soci;
- chiunque, a qualunque titolo, sia in relazione d'interessi con la Società, anche
- in assenza di un rapporto di lavoro o di qualsiasi altro rapporto giuridico con GRC PARFUM S.P.A. S.B. ("Terzi").

	PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione
---	---	--

4. MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE

La presente Procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, sia verso i dipendenti che verso i collaboratori, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della Società.

In particolare, ai fini dell'attuazione della Procedura, devono essere effettuate adeguate sessioni formative ed informative nei confronti del personale.

Analoga informativa e pubblicità della Procedura, anche secondo modalità differenziate, dev'essere altresì effettuata nei confronti dei collaboratori.

5. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

L'obiettivo perseguito dalla presente Procedura è quello di:


- promuovere all'interno della Società la cultura della legalità, intendendo il Whistleblowing quale forma di collaborazione tra la Società ed i suoi collaboratori;
- incentivare le segnalazioni relative a condotte o comportamenti illeciti, dei quali i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa;
- fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- fornire ai soggetti che compiono segnalazioni idonee tutele rispetto a misure discriminatorie, dirette od indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione.

La presente Procedura ha, altresì, lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società.

6. I SEGNALANTI

I segnalanti definiti dal presente documento sono:

- i lavoratori subordinati di GRC PARFUM S.P.A. S.B.;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso GRC PARFUM S.P.A. S.B.;

	PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione
---	---	--

- Collaboratori, fornitori, subfornitori e dipendenti di questi, che operano con/per GRC PARFUM S.P.A. S.B.;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso GRC PARFUM S.P.A. S.B.;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso GRC PARFUM S.P.A. S.B.;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con GRC PARFUM S.P.A. S.B., in quanto non ancora instaurato (es. in fase di trattative o candidati a rapporti di lavoro), siano in periodo di prova, nonché coloro il cui rapporto con GRC PARFUM S.P.A. S.B. sia cessato (es. ex dipendenti), sempreché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, ovvero nel corso di precedente rapporto di lavoro.

7. LE SEGNALAZIONI


7.1. Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni possono riguardare le situazioni in cui il segnalante agisca a tutela di un interesse non personale e che attengano a pericoli ovvero a rischi che coinvolgano la Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di GRC PARFUM S.P.A. S.B.

Nello specifico, avendo GRC PARFUM S.P.A. S.B. adottato il MOG 231¹, possono essere oggetto di segnalazione:

- **Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;**
- **Violazioni del MOG 231, dei relativi protocolli e delle procedure interne adottate da GRC PARFUM S.P.A. S.B., nonché violazioni dei principi e/o delle norme di comportamento indicate nel Codice Etico.**

¹ Si intende il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001.

	PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione
---	---	--

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza “in ragione del rapporto di lavoro”, dunque non soltanto quanto si è appreso in virtù delle proprie specifiche funzioni, ma anche notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie attività aziendali, seppure in modo casuale. Ad ogni modo, il segnalante deve avere fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate siano veritiere al momento della presentazione della segnalazione, la quale deve effettuarsi tempestivamente rispetto alla conoscenza dei fatti, così da agevolare le verifiche.

La segnalazione non può, invece, riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale del segnalante. Quest’ultimo non deve, infatti, utilizzare l’istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

In particolare, sono espressamente escluse dall’ambito oggettivo della disciplina, quindi non sono oggetto di segnalazione *whistleblowing*:

- Le contestazioni, le rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale, che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro della persona segnalante;
- Le segnalazioni di violazione laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione Europea o nazionali (a titolo esemplificativo, servizi finanziari, riciclaggio e terrorismo, sicurezza dei trasporti, tutela dell’ambiente, tutela dei consumatori);
- Le segnalazioni 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.

Infine, non sono incluse tra le violazioni di cui al D.lgs. n. 24/2023 le mere irregolarità; tuttavia, esse possono costituire “elementi concreti” (indici sintomatici) tali da far ritenere ragionevolmente al *whistleblower* che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

7.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile chiara, esaustiva e circostanziata e deve fornire tutti gli elementi utili a consentire le dovute verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, la segnalazione deve contenere, preferibilmente, le seguenti informazioni:



**PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL
SISTEMA DI SEGNALAZIONE
WHISTLEBLOWING**

**Approvato con delibera del
Consiglio di Amministrazione**

- a. le generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- b. una chiara e dettagliata descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- c. le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto della segnalazione;
- d. le generalità, il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) o altri elementi che consentono di identificare il soggetto o i soggetti cui attribuire i fatti segnalati;
- e. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- g. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.


Sebbene siano preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono ammesse anche le **segnalazioni anonime** e cioè prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinati. Esse sono prese in considerazione solo qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione e non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o di contenuto palesemente diffamatorio. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

8. IL CANALE DI SEGNALAZIONE

Ogni soggetto di cui al punto 6 che, durante l'attività lavorativa, rilevi un presunto illecito o inadempimento delle norme legislative, regolamentari, statutarie o contenute nelle procedure e nei protocolli aziendali, che possano danneggiare clienti, colleghi, altri soggetti terzi o in generale la reputazione della Società, lo può segnalare mediante l'apposito canale di segnalazione.

GRC PARFUM S.P.A. S.B., in conformità a quanto indicato dal D.lgs, n. 24/2023, ha predisposto un canale di segnalazione interna che consente di effettuare segnalazioni *whistleblowing*, garantendo la riservatezza dell'identità del *whistleblower*, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nello specifico, le segnalazioni possono essere effettuate:

	PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione
---	---	--

- **attraverso apposita piattaforma informatica**, adottata da GRC PARFUM S.P.A. S.B., la quale consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni ed è presente sul sito internet della Società, raggiungibile al link <https://grcparfum.it>, nella sezione dedicata al *Whistleblowing*.

La presentazione di segnalazioni *whistleblowing* avviene a seguito di creazione di un profilo all'interno della piattaforma dedicata al servizio di segnalazioni in tema di *Whistleblowing*² ovvero, ove già in essere, mediante accesso alla stessa con le proprie credenziali.

La piattaforma informatica adottata da GRC PARFUM S.P.A. S.B. consente l'invio di segnalazioni **in forma scritta e in forma orale**, mediante caricamento di registrazioni vocali.

La segnalazione può essere presentata fornendo i propri dati identificativi ovvero, in alternativa, scegliendo di non fornire alcun dato personale, potendola così trasmettere anche in forma anonima.

Mediante accesso alla piattaforma con le credenziali generate in fase di creazione del profilo, è possibile tenere monitorato lo stato della segnalazione presentata, ricevere riscontro e mantenere le interlocuzioni con il Gestore. È quindi importante conservare in luogo sicuro le credenziali di accesso per consultare e seguire la segnalazione presentata.


- **mediante richiesta di un incontro diretto al Presidente del Comitato**, che sarà fissato entro un termine ragionevole.

La richiesta può essere presentata tramite la piattaforma di cui sopra o con invio di una comunicazione all'indirizzo e-mail del Presidente del Comitato salmi@studiolegalesalmi.it.

Il segnalante si impegna a fornire un proprio recapito affinché il Presidente possa comunicare la data, l'orario e il luogo dell'incontro. In ogni caso, il Presidente si impegna a fissare l'incontro entro un termine ragionevole, contattando il soggetto interessato all'indirizzo fornito. Nel corso dell'incontro, il *whistleblower* descrive dettagliatamente il fatto oggetto della segnalazione, con indicazione chiara degli elementi di cui al par. 7.2; il Presidente del Comitato stila un verbale, mediante

² La creazione del profilo all'interno della piattaforma può essere effettuata fornendo i propri dati identificativi ovvero, in alternativa, in maniera anonima.

Nell'ipotesi in cui il profilo utente sia creato in modalità anonima, la piattaforma genera e assegna al segnalante un nickname univoco, il quale non consente di identificare in alcun modo il segnalante e dovrà essere conservato per gli accessi successivi.

	PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione
---	---	--

compilazione del modulo Allegato A, il quale è sottoscritto anche dal segnalante, cui è consegnata una copia.

Il medesimo verbale è poi caricato anche sulla Piattaforma ove la richiesta di incontro sia stata presentata tramite la stessa.

Gestione della segnalazione

La Società ha individuato nel Comitato *Whistleblowing* l'organo collegiale destinatario delle segnalazioni e incaricato della gestione delle stesse. Esso si caratterizza per il possesso dei requisiti di autonomia richiesti dalla normativa, intesi come imparzialità e indipendenza³, nonché per l'idoneità a ricoprire il ruolo in ragione delle competenze professionali in materia.

Il Comitato *Whistleblowing* si considera idoneo a garantire un livello adeguato di tutela della riservatezza ex D.lgs. 24/2023. Le segnalazioni ricevute vengono gestite in autonomia, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna per la valutazione della segnalazione, inclusa l'eventuale audizione del segnalante o dei soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.


Al ricevimento della segnalazione, il Comitato *Whistleblowing* si impegna al fine di assicurare sia un'efficiente e tempestiva gestione della segnalazione stessa sia la tutela delle persone segnalanti.

Nello specifico, il Comitato è tenuto a:

- rilasciare al segnalante un **avviso di ricevimento** della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- **mantenere le interlocuzioni** con il segnalante e, ove necessario, richiedere integrazioni;
- **dare corretto seguito** alle segnalazioni ricevute;
- **fornire riscontro** alla persona segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione⁴;

³ Detti requisiti sono garantiti soprattutto dalla presenza all'interno del Comitato di un membro esterno alla realtà aziendale, il quale assume il ruolo di Presidente del Comitato.

⁴ Si precisa che il "riscontro" 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. Il riscontro può altresì avere carattere meramente interlocutorio; gli esiti saranno comunque comunicati tempestivamente al segnalante.

	PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione
---	---	--

- in caso di richiesta di incontro da parte del soggetto segnalante, ad **incontrare**, nel minor tempo possibile ed entro i limiti dell'organizzazione aziendale, il soggetto medesimo.

In primo luogo, il Comitato effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione, al fine di **valutarne l'ammissibilità** e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

In particolare, 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 di cui al D.lgs. 24/2023;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.


Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Comitato può procedere all'archiviazione della stessa, specificandone le ragioni.

Nel caso di ricezione di **segnalazioni anonime**, queste sono gestite quali segnalazioni ordinarie ove risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione. In ogni caso, il Gestore si impegna a registrare la segnalazione anonima e a conservare la documentazione ricevuta affinché, qualora il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso siano garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, Gestore avvia l'istruttoria interna sulle condotte o sui fatti segnalanti per valutare la sussistenza degli stessi.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite le modalità sopra descritte o anche di persona.

Ove necessario, può avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, all'occorrenza, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta, avendo comunque cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti.

	PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione
---	---	--

Ad ogni modo, il Comitato informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza⁵ di GRC PARFUM S.P.A. S.B. di ogni segnalazione avente rilevanza ex D.lgs. 231/2001 ai fini di un suo coinvolgimento nella gestione della stessa. Il Comitato può coinvolgere l'Organismo di Vigilanza anche nella valutazione della "rilevanza 231" della segnalazione.

Una volta completata l'attività di accertamento, il Comitato:

- a. Qualora vengano ravvisati elementi di infondatezza della segnalazione, può disporre l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione delle ragioni;
- b. In alternativa, dichiara fondata la segnalazione e coinvolge gli organi preposti interni o enti/istruzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

In ogni caso, gli sviluppi e gli esiti del procedimento sono comunicati tempestivamente al segnalante.


Al Comitato *Whistleblowing* non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti; infatti, qualora le indagini portino a ritenere necessaria una sanzione disciplinare nei confronti del segnalato, il Comitato informa la funzione competente affinché valuti il provvedimento più adeguato, da applicare nel rispetto della disciplina sul diritto del lavoro e dei contratti collettivi di lavoro adottati dalla Società. Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al Consiglio di Amministrazione, affinché valuti se avviare l'*iter* disciplinare.

Inoltre, in relazione alla natura della violazione accertata, oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture aziendali competenti, resta salva la facoltà di presentare **denuncia all'Autorità Giudiziaria**.

Il Comitato *Whistleblowing* rendiconta periodicamente le segnalazioni ricevute, le eventuali irregolarità accertate ed i relativi provvedimenti assunti nelle proprie Relazioni annuali successivamente trasmesse al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Sono altresì istituiti appositi flussi informativi periodici all'Organismo di Vigilanza di GRC PARFUM S.P.A. S.B. in merito alle segnalazioni ricevute, in un'ottica di costante miglioramento del MOG 231 adottato dalla Società.

⁵ Si intende l'Organismo di Vigilanza previsto agli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG 231 e di curarne l'aggiornamento.

	PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione
---	---	--

Qualora la segnalazione sia presentata a soggetti incompetenti, cioè diversi dai membri del Comitato, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* o, comunque, tale volontà sia desumibile dalla segnalazione effettuata, la segnalazione sarà considerata “segnalazione *whistleblowing*” e deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Comitato, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nello specifico caso in cui ricorra un’ipotesi di conflitto di interesse, anche solo potenziale, ovvero nei casi in cui un membro del Comitato coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata alla segnalazione, questi ha il dovere di astenersi dalla gestione della segnalazione. Inoltre, in tali ipotesi la segnalazione può essere indirizzata al vertice aziendale.

9. RISERVATEZZA

Tutti i soggetti coinvolti nel Processo *Whistleblowing* hanno l’obbligo di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e delle informazioni ricevute, nonché di qualsiasi altro elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l’identità del segnalante.

Difatti, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L’identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati sulla base della normativa vigente.

L’identità del *whistleblower* viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, anche quando la segnalazione avvenga in forma orale.

Nell’ambito del procedimento penale, l’identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall’art. 329 c.p.p.

Nell’ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l’identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su



**PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL
SISTEMA DI SEGNALAZIONE
WHISTLEBLOWING**

**Approvato con delibera del
Consiglio di Amministrazione**

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 (in caso contrario, resta ferma, sussistendone i presupposti, la facoltà di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria).

È comunque dato avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La segnalazione del *whistleblower* è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

Inoltre, la riservatezza è garantita anche a soggetti diversi dal segnalante, quali il facilitatore che assiste il segnalante, la persona segnalata (c.d. persona coinvolta), nonché le persone menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (es. persone indicate come testimoni).

10. RESPONSABILITA'

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie o ritorsive s'intendono, a titolo esemplificativo, le azioni disciplinari ingiustificate, i demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Tali forme di tutele operano nei confronti:

- del segnalante, anche qualora la segnalazione avvenga
 - a) quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali
 - b) durante il periodo di prova
 - c) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso



**PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL
SISTEMA DI SEGNALAZIONE
WHISTLEBLOWING**

**Approvato con delibera del
Consiglio di Amministrazione**


- della persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (c.d. facilitatore);
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano all'interno del suo medesimo contesto lavorativo e hanno un rapporto abituale e corrente con questa persona;
- di enti di proprietà del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- di enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- di enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

Il soggetto che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, il Gestore che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

GRC PARFUM S.P.A. S.B. si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti e/o azioni nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi o discriminazioni, dirette o indirette, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione.

È, inoltre, istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

Le tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione nei casi di dolo o colpa grave. In tali ipotesi, la Società potrà procedere nei confronti del segnalante comminando al medesimo le sanzioni disciplinari, o le misure sanzionatorie, ritenute opportune. Inoltre, nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione se ne terrà conto ai fini della valutazione della proporzionalità e della sanzione da applicare nel caso specifico.

	PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione
---	---	--

11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la tracciabilità dell'attività d'indagine relativa ad ogni segnalazione, il Comitato si riserva di archiviare tutta la documentazione relativa alle segnalazioni, garantendo la riservatezza dei dati.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione 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.


12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, saranno trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del GDPR.

In particolare, GRC PARFUM S.P.A. S.B. quale titolare del trattamento dei dati, garantisce che il medesimo sarà effettuato al solo fine di dare attuazione alla presente Procedura e, quindi, per la corretta gestione della segnalazione, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

Il trattamento dei dati, pertanto, avverrà:

- informando adeguatamente e preventivamente l'interessato, per il tramite dell'informativa privacy resa disponibile sul sito web della Società, nella sezione dedicata al *Whistleblowing*, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente Procedura e nella quale sono indicate, tra l'altro: finalità e modalità del trattamento dei dati personali, Titolare del trattamento dei dati personali, destinatari e categorie di destinatari ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della segnalazione, tempi e modi di conservazione dei dati, nonché diritti esercitabili dal segnalante con riferimento ai propri dati personali;
- coinvolgendo i soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. Pertanto, tutti i dati personali (di qualunque persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero necessari saranno cancellati o resi anonimi;
- adottando misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente.

	PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione
---	---	--

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

13. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DELLA PROCEDURA

GRC PARFUM S.P.A. S.B. assicura la diffusione della presente Procedura a tutti i destinatari mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale e sull'intranet aziendale e tramite diffusione nelle bacheche aziendali. Cura, altresì, le azioni necessarie all'attuazione della presente Procedura ed i rapporti con la società civile per la promozione e la cultura della legalità, anche attraverso specifici progetti di sensibilizzazione e comunicazione.

L'attuazione della Procedura nei confronti dei consulenti esterni e dei fornitori può essere garantita, ove necessario, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali.


14. SANZIONI

In caso di mancata osservanza della presente Procedura da parte dei destinatari del medesimo, verranno adottate le sanzioni previste dal Codice Etico e dalla Parte Generale del Modello 231 adottato da GRC PARFUM S.P.A. S.B.

Ad ogni modo, i provvedimenti disciplinari eventualmente adottati nei casi di mancato rispetto della presente Procedura sono proporzionati all'entità e alla gravità dei comportamenti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro o alla risoluzione del contratto.


15. DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto nella presente Procedura, si rimanda ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da GRC PARFUM S.P.A. S.B. ed al Sistema Sanzionatorio interno alla Società.

	PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione
---	---	--

ALLEGATO A – MODULO DI SEGNALAZIONE

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA	
SEDE	
TELEFONO/CELLULARE	
INDIRIZZO E-MAIL	
DATA DELL'EVENTO	
LUOGO DELL'EVENTO	
EVENTUALI ALTRI SOGGETTI CHE POSSANO RIFERIRE SUI FATTI OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE <i>(indicare i dati anagrafici, se conosciuti, oppure, in caso contrario, ogni elemento idoneo all'identificazione)</i>	
DICHIARAZIONE DA PARTE DEL SEGNALANTE DI EVENTUALI CONFLITTI DI INTERESSE	
OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	
DESCRIZIONE DEL FATTO E DELLA CONDOTTA	

	PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione
---	---	--

AUTORE/I DELLA CONDOTTA O FATTO SEGNALATO <i>(indicare i dati anagrafici, se conosciuti, oppure, in caso contrario, ogni elemento idoneo all'identificazione)</i>	
EVENTUALI DOCUMENTI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	

Luogo e data

Firma

Con la presente segnalazione il Segnalante, preso atto dell'informativa privacy resa disponibile sul sito Internet della Società, fornisce il consenso al trattamento dei dati personali su indicati ai sensi e nel rispetto del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati.