

Comunicazione ai lavoratori WHISLEBLOWING

OGGETTO: invio di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e/o agli Enti preposti e tutela del segnalante (rif. Procedura di Whistleblowing PR231-01 + PAS 24000 e SA 8000 + PdR 125)

Premessa: il personale dipendente (in conformità al Codice Etico aziendale) ha l'obbligo di fornire all'Organismo di Vigilanza le informazioni che riguardino la commissione o i tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01, ovvero la violazione o l'elusione del Modello Organizzativo e Gestionale e/o del Codice Etico. Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione è espressamente sanzionato nel Modello. Le segnalazioni di illeciti devono avere ad oggetto condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa o in occasione dello stesso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della propria società o comunque relativi ad essa. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Contenuto della segnalazione: il segnalante (whistleblower) deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'Organismo di Vigilanza, figura identificata quale destinatario della segnalazione, possa procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti sui fatti sottoposti alla sua attenzione, a riscontro della fondatezza della segnalazione. Pertanto, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi (a titolo esemplificativo):

- a. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica/posizione/funzione svolta nell'ambito della Società;
- b. chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- d. se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- e. indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È preferibile che la segnalazione sia effettuata con il modulo "Segnalazione" messo a disposizione dalla società.

Modalità di trasmissione: tutte le segnalazioni provenienti da soggetti interni alla società (anche se anonime) devono essere trasmesse:

1. attraverso la piattaforma *Whistleblowing Platform* raggiungibile al sito [www.grenti.it]
2. a mezzo mail all'indirizzo di posta elettronica odv@grenti.it;
3. direttamente al **garante delle pari opportunità** così come previsto dalla legge 162 del 5 novembre 2021;
4. tramite le apposite cassette per segnalazioni collocate all'interno della società;
5. a mezzo mail all'Organismo di Certificazione csr@bureauveritas.com
6. a mezzo mail all'Ente di Accreditamento SAAS saas@saasaccreditation.org.

Verifica della segnalazione: la gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che, all'esito dell'attività di verifica assumerà, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato. Per le segnalazioni relative alla SA800 ed alla PAS24000 il responsabile è l'RLS in qualità di responsabile dei lavoratori.

Tutela del segnalante: gli autori delle segnalazioni sono tutelati verso ogni ritorsione, discriminazione e penalizzazione. La società non potrà tollerare molestie a un dipendente da parte di nessuno.

In particolare, ai sensi e per gli effetti di cui alla L. n.179/2017, chi effettua segnalazioni, a qualsiasi autorità (in questo caso all'OdV), riguardanti condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere – per motivi collegati alla segnalazione – soggetto a sanzioni, demansionamento, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano effetto negativo sulle condizioni di lavoro. Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie a qualsiasi dipendente che segnali una violazione del Modello o del Codice Etico.

Inoltre, Grenti S.p.A., Titolare del Trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR (Reg. UE 2016/679), rende noto che i dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal Regolamento UE e dalla normativa nazionale vigente, nonché utilizzati, ed in seguito conservati in forma cartacea e digitale.

Comunicazione ai lavoratori WHISLEBLOWING

Sanzioni disciplinari: il segnalante che, con dolo o colpa grave, riferisca di segnalazioni che si rivelino infondate sarà sottoposto alle sanzioni previste dal sistema disciplinare interno.

Contatti per SA8000 e PAS 24000: chiunque ritenesse utile un confronto di persona può contattare il sig. ALESSIO NAGASI in qualità di RLSA (ai sensi della norma SA8000) oppure il sig. MASSIMO OPPICI in qualità di RSMS (ai sensi della norma PAS24000).

Contatti per PdR 125: chiunque ritenesse utile un confronto di persona può contattare il sig. FILIPPO DI CLEMENTE oppure la sig.ra ROSSANA GRENTI in qualità di membri del Comitato Parità di Genere (ai sensi della norma UNI PdR 125).

Si precisa quindi che, oltre alle predette violazioni, il seguente canale risulta altresì valido ed utilizzabile al fine di prevenire e contrastare qualsiasi forma di molestia, violenza o discriminazione in violazione della PdR 125, contribuendo così a creare un ambiente di lavoro sano e rispettoso.

Greñti S.p.A.



GRENTI S.p.A.
Via Marconi, 9 - Tel. 0525/54542 - Fax 0525/54543
43046 SOLIGNANO (PARMA)
Partita IVA n. 01514520343