



# PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING

Rev.02  
del 15/01/2026

Page 1 of 23

doc. 50.14

Revisione	Data emissione	Redatto	Verificato/Approvato Presidente CW Centrale	Approvato
00	10/06/2022	QHSE	HR Fassi	Presidente
01	08/11/2023	QHSE	HR Fassi	Presidente
02	15/01/2026	QHSE	HR Fassi	Presidente

Revisione	Data emissione	Descrizione delle modifiche
00	10/06/2022	Prima Emissione
01	08/11/2023	Adeguamento al D.Lgs. 24/2023 attuativo della direttiva UE 2019/1937
02	15/01/2026	Nuova struttura organizzativa delle segnalazioni nel Gruppo Fassi

## INDICE

- 1.0 PREMESSA
- 2.0 PRINCIPALI FONTI E PRASSI
- 3.0 SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA
- 4.0 DEFINIZIONI
- 5.0 LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA
- 6.0 AMBITO DI APPLICAZIONE E COMITATO DI VIGILANZA
  - 6.0.1 Perimetro societario
  - 6.0.2 Compiti e responsabilità del comitato Whistleblowing centrale
  - 6.0.3 Compiti e responsabilità del comitato Whistleblowing Fassi Gru
  - 6.0.4 Compiti e responsabilità del comitato Whistleblowing delle singole società controllate
- 7.0 CANALI DI SEGNALAZIONE
  - 7.0.1 Segnalazione interna
  - 7.0.2 Segnalazione esterna
  - 7.0.3 Divulgazione pubblica
- 8.0 INVIO DELLA SEGNALAZIONE
  - 8.0.1 Segnalazione interna – esemplificazioni
  - 8.0.2 Segnalazione interna - segnalazioni vietate: azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati
  - 8.0.3 Segnalazione interna – forma e contenuti minimi
  - 8.0.4 Segnalazione interna – principi chiave



## PROCEDURA SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING

Rev.02  
del 15/01/2026

Page 2 of 23

doc. 50.14

### 9.0 RICEZIONE E ANALISI DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

#### 9.0.1 Verifica preliminare

#### 9.0.2 Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

#### 9.0.3 Segnalazioni che superano la verifica preliminare

#### 9.0.4 Casi particolari

##### 9.0.4.1 Segnalazioni riguardanti i membri del comitato

##### 9.0.4.2 Segnalazioni anonime

### 10.0 SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

### 11.0 TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

#### 11.0.1 Divieto di ritorsione

#### 11.0.2 Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

#### 11.0.3 Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del d.lgs. 24/2023

### 12.0 CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE

### 13.0 REPORTING

### 14.0 DELIBERE DEL COMITATO

### 15.0 ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA



## 1.0 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.

## 2.0 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.
- Nuova disciplina "whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati predisposta da Confindustria, ottobre 2023.
- Linee guida ANAC in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025

## 3.0 SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura si applica alla Fassi Gru e alle società controllate italiane (le "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 Fassi, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante. In particolare, 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.

#### 4.0 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) [•] applicati ai dipendenti e i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) [•] applicati ai dirigenti - ciascuno per quanto applicato al singolo rapporto di lavoro;
- c) **"Codice Etico"**: documento che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori di FASSI, siano essi amministratori, dipendenti, fornitori, clienti, collaboratori vari.
- d) **"Comitato Whistleblowing/Gestore delle Segnalazioni Centrale Fassi"**: (nel seguito anche solo il "Comitato Centrale" o "CW Centrale") organo collegiale della Capogruppo con compiti di informazione normativa, indirizzo e supporto consulenziale ai Comitati Whistleblowing delle Società controllate che rimangono autonomi ed indipendenti nella gestione delle segnalazioni di propria competenza;
- e) **"Comitato Whistleblowing/Gestore delle Segnalazioni"**: (nel seguito anche solo il "Comitato" o "CW") organo collegiale di ciascuna società del Gruppo Fassi dedicato alla gestione delle Segnalazioni di propria competenza, formato da personale interno ed eventualmente esterno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione;
- f) **"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 l'ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023;
- g) **"Destinatari"**: Azionisti persone fisiche, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, Personale della Società (come di seguito definito), Dipendenti (come di seguito definito), lavoratori autonomi<sup>1</sup>, collaboratori ex art. 409 c.p.c. e art. 2 D.Lgs. 81/2015, che

<sup>1</sup> 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).



- 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, 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;
- h) **“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);
- i) **“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;
- j) **“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;
- k) **“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;
- l) **“Registro delle Segnalazioni”**: fascicolo destinato alla raccolta delle Segnalazioni la cui creazione, redazione e conservazione è a carico dei singoli Comitati Whistleblowing. Seppur non sia richiesta una forma specifica al fine della validità, il Registro delle Segnalazioni deve essere un documento idoneo a garantire la riservatezza delle informazioni ivi contenute e la loro corretta conservazione;
- m) **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione, l’Amministratore Unico e/o il Collegio Sindacale e/o l’Organismo di vigilanza della Società, in funzione del senso della frase di riferimento;
- n) **“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 volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati 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 lavoro<sup>2</sup>;
- o) **“Persona segnalante” o “Segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;

<sup>2</sup> 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.



- p) **"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;
- q) **"Riscontro"**: comunicazione alla Persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- r) **"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. 24/2023<sup>3</sup>;
- s) **"Segnalazione" o "Segnalare"**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- t) **"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;
- u) **"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;
- v) **"Seguito"**: l'azione intrapresa dal Comitato Whistleblowing per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- w) **"Sistema Disciplinare"**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione;
- x) **"Violazioni"**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:
- 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 successive<sup>4</sup>.
  - 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 adotta<sup>5</sup>.
  - Violazioni della normativa europea. Si tratta di:

<sup>3</sup> A titolo esemplificativo 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.

<sup>4</sup> 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.

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



- 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).

## **5.0 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).

## **6.0 AMBITO DI APPLICAZIONE E COMITATI WHISTLEBLOWING**

### **6.0.1 PERIMETRO SOCIETARIO**

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. comunicazioni di carattere commerciale;
- 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 sovraordinate<sup>6</sup>.

In linea generale, Fassi 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.

### **6.0.2 COMPITI E RESPONSABILITA' DEL COMITATO WHISTLEBLOWING CENTRALE**

Il Comitato Whistleblowing Centrale del Gruppo Fassi ha i seguenti compiti:

- a) Definire, diffondere e condividere con i Comitati Whistleblowing delle società del Gruppo destinatarie della presente procedura, linee guida di indirizzo nella gestione delle segnalazioni Whistleblowing;
- b) Fornire supporto informativo su novità normative e prassi operative alle società del Gruppo destinatarie della presente procedura nella gestione delle segnalazioni Whistleblowing.
- c) Coordinare un incontro annuale con tutti i Comitati Whistleblowing di allineamento operativo, gestionale e di confronto costruttivo e migliorativo delle procedure di gestione delle segnalazioni.

<sup>6</sup> 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.



**6.0.3 COMPITI E RESPONSABILITA' DEL COMITATO WHISTLEBLOWING FASSI GRU SPA**

- a) Garantire la ricezione, la registrazione e l'informazione circa le segnalazioni pervenute;
- b) Valutare le segnalazioni pervenute, verificare ed effettuare un accertamento preliminare;
- c) Avviare il processo di Audit;
- d) Svolgere o delegare l'attività di auditing;
- e) Garantire le attività di aggiornamento, conservazione e diffusione della procedura inerente alle segnalazioni ricevute;
- f) Archiviare tutti i report delle segnalazioni ricevute e di tutti gli audit di accertamento svolti nel rispetto delle procedure privacy vigenti in Fassi;
- g) Nell'ambito dei processi di Gruppo forniti da Fassi Gru SpA alle società controllate italiane destinatarie della presente procedura e per segnalazioni ricevute da Società controllate ma che rilevino rispetto a tali processi centralizzati, attivarsi – congiuntamente con il Comitato Whistleblowing della società controllata ricevente la segnalazione – per la gestione integrata della segnalazione stessa.

**6.0.4 COMPITI E RESPONSABILITA' DEI COMITATI WHISTLEBLOWING DELLE SINGOLE SOCIETA' CONTROLLATE**

- a) Garantire la ricezione, la registrazione e l'informazione circa le segnalazioni pervenute;
- b) Valutare le segnalazioni pervenute, verificare ed effettuare un accertamento preliminare;
- c) Avviare il processo di Audit;
- d) Svolgere o delegare l'attività di auditing;
- e) Garantire le attività di aggiornamento, conservazione e diffusione della procedura inerente alle segnalazioni ricevute;
- f) Archiviare tutti i report delle segnalazioni ricevute e di tutti gli audit di accertamento svolti nel rispetto delle procedure privacy vigenti in Fassi;
- g) Nell'ambito dei processi di Gruppo forniti da Fassi Gru SpA alle società controllate italiane destinatarie della presente procedura e per segnalazioni ricevute dalla Società controllata ma che rilevino rispetto a tali processi centralizzati, attivarsi – congiuntamente con il Comitato Whistleblowing di Fassi Gru Spa – per la gestione integrata della segnalazione stessa.

**7.0 CANALI DI SEGNALAZIONE<sup>7</sup>****7.0.1 SEGNALAZIONE INTERNA**

Il Gruppo Fassi ha provveduto all'attivazione di un'apposita Piattaforma informatica finalizzata alla raccolta, istruttoria e gestione protetta delle segnalazioni di violazioni, illeciti o irregolarità in ambito aziendale da parte di tutti i soggetti legittimati alle predette segnalazioni. Tale piattaforma unica, ma ramificata a livello di gruppo permette di definire sottocanali autonomi quante sono le società del gruppo. Mediante tale infrastruttura, ogni società del gruppo assolve all'obbligo di dotarsi di un proprio canale interno, ferma restando la necessità per ciascuna società di nominare un gestore al fine di trattare e istruire le segnalazioni ricevute. Ciò consente di tutelare la riservatezza della persona segnalante in quanto ogni gestore avrà accesso solo alle segnalazioni che riguardano l'ente di appartenenza. La piattaforma e la sua ramificazione per singola azienda

<sup>7</sup> 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.



garantisce 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<sup>8</sup>.

- La gestione di tale canale è affidata al Comitato Whistleblowing/Gestore delle Segnalazioni di ciascuna Società del Gruppo Fassi destinataria della presente procedura.

I componenti del Comitato sono stati a ciò debitamente incaricati, formati in materia e autorizzati da ciascuna Società al trattamento dei dati personali<sup>9</sup> contenuti nelle Segnalazioni interne.

Il Comitato Whistleblowing di ciascuna Società 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 9.0.4 "*Casi particolari*".

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità<sup>10</sup>:

- i. in forma scritta, con modalità informatiche, tramite il Portale presente sul sito Fassi.com<sup>11</sup>;
- ii. in forma scritta, attraverso posta ordinaria o corriere espresso o raccomandata, all'attenzione del Comitato Whistleblowing di ciascuna Società destinataria della presente procedura domiciliato presso l'indirizzo della medesima società, 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 mediante linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale (i riferimenti sono presenti sui siti internet delle singole società destinatarie della presente Procedura) oppure richiesta di incontro diretto con il Comitato Whistleblowing fissato entro un termine ragionevole. 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;
- iv. su sua richiesta, la Persona segnalante è sentita anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> 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.



**7.0.2 SEGNALAZIONE ESTERNA**

La Persona segnalante può altresì 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 procedura interna, se il gestore della segnalazione 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 Segnalazione<sup>12</sup>.

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 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.

**7.0.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica 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.

<sup>12</sup> 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.



## **8.0 INVIO DELLA SEGNALAZIONE**

### **8.0.1 SEGNALAZIONE INTERNA - ESEMPLIFICAZIONI**

Al fine di agevolare l'identificazione delle Segnalazioni rilevanti interne, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo dei fatti e delle condotte che possono essere oggetto delle stesse:

- situazioni di conflitto di interesse ritenute non conosciute dall'azienda;
- atti di corruzione di terzi verso dipendenti o da parte di questi ultimi verso terzi;
- frodi;
- utilizzo improprio dei beni aziendali;
- intenzionale comunicazione di informazioni false a Pubbliche Amministrazioni;
- promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità (omaggi, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) a un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (ad es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (ad es. favorire Fassi nell'ambito di una pratica autorizzativa o non elevare un verbale per irregolarità);
- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti contabili;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- comportamenti volti a ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di una somma di denaro o concessione di altre utilità (omaggi di non modico valore, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) volti a corrompere fornitori o clienti;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- falsificazione di note spese (ad es. rimborsi "gonfiati" o per spese sostenute/trasferite fittizie);
- tutela ambientale;
- sicurezza sul lavoro;
- protezione dei dati personali;
- sicurezza informatica;
- sicurezza e conformità prodotti;
- sicurezza nei trasporti;
- prevenzione del riciclaggio;
- partecipazione ad appalti pubblici;
- condotte comunque in violazione delle policy e procedure della Società;
- condotte in violazione del Codice Etico di Gruppo.

Si precisa che le Segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o notizie meramente riferite da terzi o comunque che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi.

È, pertanto, opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile:



- circostanziate, cioè offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche ed investigazioni;
- fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

**8.0.2 SEGNALAZIONE INTERNA - SEGNALAZIONI VIETATE: AZIONI, FATTI E CONDOTTE CHE NON POSSONO ESSERE SEGNALATI**

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali volte unicamente a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità meramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine del Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Segnalato;
- l'invio di lamentele o reclami che dovrebbero essere gestiti principalmente dal Responsabile di funzione o dall'Ufficio del Personale

Inoltre, è vietato e sanzionabile l'invio di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave ovvero suscettibili di essere ritenute palesemente infondate.

Nei casi di invio di Segnalazioni vietate ai sensi del presente paragrafo la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante stesso previste dalla Società potrebbero non essere garantite ai sensi delle vigenti disposizioni di legge a tutela del Segnalato.

**8.0.3 SEGNALAZIONE INTERNA – FORMA E CONTENUTI MINIMI**

Al fine di consentire un proficuo utilizzo della Segnalazione, la stessa deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- Oggetto: una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti stessi;
- Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti: qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda restare anonimo;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti esposti;



- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Il Segnalante potrà inoltre allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

Anche le Segnalazioni in forma anonima devono presentare i requisiti minimi di cui sopra.

#### **8.0.4 SEGNALAZIONE INTERNA – PRINCIPI CHIAVE**

I principi generali di Segnalazioni sono i seguenti:

1. Segnalare significa anche porre domande, sensibilizzare e riferire dubbi;
2. I dipendenti hanno la responsabilità di fare segnalazioni in buona fede;
3. I casi segnalati saranno gestiti in via confidenziale e imparziale;
4. Non sarà tollerata alcuna ritorsione nei confronti di chi fa segnalazioni in buona fede;
5. I casi segnalati devono essere gestiti in via confidenziale (ovvero non devono essere discussi con soggetti esterni alla funzione che li gestisce);
6. Chiunque effettui segnalazioni intenzionalmente caluniose in mala fede, può essere soggetto a sanzioni disciplinari;
7. Non tentare di indagare o risolvere per conto proprio la presunta violazione;
8. La presente Procedura riguarda le segnalazioni e le indagini relative a presunti casi di cattiva condotta, nonché la tutela di coloro che fanno segnalazioni.

#### **9.0 RICEZIONE E ANALISI DELLA SEGNALAZIONE INTERNA**

Le Segnalazioni sono gestite dal Comitato Whistleblowing della Società destinataria della segnalazione che tratterà 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. Come precedentemente specificato, nell'ambito dei processi di Gruppo forniti da Fassi Gru SpA alle società controllate italiane destinatarie della presente procedura e per segnalazioni ricevute da Società controllate ma che rilevino rispetto a tali processi centralizzati, il Comitato Whistleblowing della Società Controllante ed il Comitato Whistleblowing della società controllata ricevente la segnalazione dovranno coordinarsi ed attivarsi congiuntamente per la gestione integrata della segnalazione stessa.

##### **9.0.1 VERIFICA PRELIMINARE**

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte del CW 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.



Il CW si impegna a rilasciare alla Persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna.

Il CW dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni/integrazioni.

Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare il CW potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica (previo rispetto della riservatezza e delle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023).

Al termine della verifica preliminare, il CW può archiviare le Segnalazioni interne:

- i. che esulano dalla definizione di Violazione fornita al punto 4 lettera v) della presente procedura o provenienti da soggetti diversi dai Destinatari<sup>13</sup>;
- ii. non circostanziate;
- iii. che non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- iv. manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, il CW:

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

Il CW - senza il consenso espresso della Persona segnalante - non potrà 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 e (ii) quelle incaricate di porre in essere le eventuali attività conseguenti<sup>14</sup> (soggetti espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi delle vigenti normative in materia di privacy e trattamento dei dati personali).

#### **9.0.2 SEGNALAZIONI CHE NON SUPERANO LA VERIFICA PRELIMINARE**

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare restano archiviate nel Portale Whistleblowing che garantisce con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, accessibili solo ai componenti del CW.

Di tali Segnalazioni si garantisce la riservatezza attraverso le misure di sicurezza dettagliate nell'Allegato documento "*Disciplinare tecnico Segnalazioni.biz*".

In ogni caso, delle Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare viene dato conto nel Registro delle Segnalazioni.

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

<sup>14</sup> 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.



Inoltre, il CW annota la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Registro delle Segnalazioni sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte. Il Registro delle Segnalazioni deve essere conservato a cura del CW stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

Il CW fornisce Riscontro alla Persona segnalante in tempi ragionevoli (e, comunque, entro 3 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 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)<sup>15</sup>.

### **9.0.3 SEGNALAZIONI CHE SUPERANO LA VERIFICA PRELIMINARE**

Qualora la verifica preliminare eseguita dal Comitato abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze da cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, lo stesso provvede a:

- a) dare immediata e motivata informativa (tramite un report anonimizzato) alle funzioni/organismi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità, immediatezza e immutabilità della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori subordinati della Società<sup>16</sup>. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organismi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del CW che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce la riservatezza. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organismi:
  - i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al CW affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione, annotandola nel Registro delle 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. ritengano la condotta rilevante, procedono con le dovute azioni nonché, in caso di lavoratori subordinati, con la relativa contestazione disciplinare nel

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> 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.



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.

- b) informare il Consiglio di Amministrazione per le valutazioni di rispettiva competenza evidenziando l'oggetto della Segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate a evitare in futuro situazioni analoghe.

Il CW si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole e a fornire un Riscontro<sup>17</sup> 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.

#### **9.0.4 CASI PARTICOLARI**

##### **9.0.4.1 SEGNALAZIONI RIGUARDANTI I MEMBRI DEL COMITATO**

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto uno o più componenti di un singolo CW, o questi ultimi siano comunque soggetti coinvolti o interessati dalla Segnalazione oppure essi stessi soggetti segnalanti, la stessa deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna a mano all'Amministratore Delegato dell'eventuale documentazione a supporto o tramite invio di raccomandata A/R o corriere espresso indirizzato alla sede della Società con la seguente dicitura: *"Riservata Personale all'attenzione dell'Amministratore Delegato"*.

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.

##### **9.0.4.2 SEGNALAZIONI ANONIME**

La Società consente al Segnalante di presentare la Segnalazione in forma anonima, purché circostanziate e dotate di elementi idonei e sufficienti al superamento della verifica preliminare.

La Società tratterà e conserverà le Segnalazioni anonime secondo i criteri generali di conservazione delle Segnalazioni descritti sopra, rendendo così possibile rintracciare l'identità

<sup>17</sup> 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.



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.

## **10.0 SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE**

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/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 dall'Amministratore Delegato.

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 lavoratore 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 espresso<sup>18</sup>. 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: 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.

<sup>18</sup> 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.



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)<sup>19</sup>.

## **11.0 TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE**

### **11.0.1 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 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

<sup>19</sup> 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.



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 lavoro<sup>20</sup>.

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

<sup>20</sup> 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.



tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio ordinario.

#### **11.0.2 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.

#### **11.0.3 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. 24/2023<sup>21</sup>, 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.

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.

<sup>21</sup> 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."



## 12.0 CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE

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

Il CW 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, ovvero in forma analogica, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e gli elementi della segnalazione, accessibili solo ai componenti nel Comitato.

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Registro delle Segnalazioni tenuto dal CW interno deve essere conservato a cura del Comitato stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società<sup>22</sup>.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre 5 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 interna<sup>23</sup>.

## 13.0 REPORTING

Il CW di ciascuna Società del Gruppo destinataria della presente procedura, rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione al Consiglio di Amministrazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il CW è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

Annualmente, il CW della società controllante e i CW delle società controllate si riuniscono – anche in modalità remota – per condividere informazioni, prassi, criticità, osservazioni rilevate nel corso dell'anno allo scopo di programmare ed attuare costanti azioni di miglioramento dei processi di gestione delle segnalazioni.

<sup>22</sup> 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.

<sup>23</sup> 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.



Il CW centrale nonché CW di Fassi Gru Spa – raccolte le predette informazioni – redige una Relazione annuale informativa di sintesi da trasmettere al Consiglio di Amministrazione di Fassi Gru Spa, società controllante.

#### **14.0 DELIBERE DEL COMITATO**

La riunione del Comitato è valida con il 100% dei componenti. Le delibere vengono assunte con voto favorevole di entrambi i componenti del Comitato.

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, indicativamente entro 2 giorni dalla notizia del ricevimento della Segnalazione e comunque in un termine utile per garantire il riscontro alla Persona segnalante entro 7 giorni.

La riunione potrà tenersi anche in videoconferenza.

#### **15.0 ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA**

La presente procedura entra in vigore dal 15/01/2026 e viene trasmessa ai Destinatari nelle seguenti modalità:

- pubblicato sul sito internet aziendale, nella sezione dedicata Whistleblowing.

Per quanto non previsto nella presente procedura, si rinvia al D.Lgs 24/2023.

In allegato

- **Allegato 1** - *Modulo di Segnalazione cartacea;*
- **Allegato 2** - *Informativa Privacy - Persona Segnalante.*



