



GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING

Stato	Redatto e aggiornato da	Rivisto e approvato da	Validato da Ufficio Qualità
Approvato	Marco Di Domenico	Fausto Manzana	SI
	12/07/2024	12/07/2024	12/07/2024

LISTA DI DISTRIBUZIONE

Tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo GPI

STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE

VERSIONE	DATA	PARAGRAFO	MODIFICHE
1.0	29/06/2023	-	Prima emissione
1.1	12/07/2024	5.1	Modificato il nome da "Organo Gestorio" a "Comitato di Whistleblowing". Precisata la composizione del Comitato di Whistleblowing.

SOMMARIO

1. SCOPO	5
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	5
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	6
5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	7
5.1. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	7
5.2. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA	7
6. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE	8
6.1. DIRITTO DI RISERVATEZZA	8
6.2. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	8
6.3. DIVIETO DI RITORSIONE	9
6.4. MISURE DI SOSTEGNO	9
6.5. ESTENSIONE DELLE TUTELE	9
7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	10
8. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE	10
9. PIANO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE	11
10. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	11
11. RIFERIMENTI	11

1. SCOPO

Scopo della presente procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del *whistleblowing*, così come introdotto dalla Legge n. 179 del 30 novembre 2017 e dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, contenente le disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

La presente Procedura definisce le modalità di segnalazione da parte di chiunque venga a conoscenza della commissione di un atto illecito da parte di GPI o del suo personale.

GPI punta all'eccellenza a livello globale ed esige perciò che tutte le società e tutti i dipendenti del gruppo, inclusi manager e dirigenti, agiscano sempre nel rispetto dei suoi valori fondanti. Ciò significa agire responsabilmente, con integrità e in conformità alle policy e procedure, nonché alle leggi e normative vigenti. GPI si aspetta che i propri dipendenti contribuiscano a mantenere l'eccellente reputazione di cui gode, rispettando i valori fondamentali della cultura di trasparenza ed etica.

In tale prospettiva, l'obiettivo è quello di dare chiare informazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni (di seguito "Segnalazioni"), nonché sulle forme di tutela che vengono offerte a chi segnala (di seguito "Segnalante") secondo quanto prescritto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito il "D.Lgs. 24/2023") e scongiurare eventuali timori di ritorsioni o discriminazioni.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura si applica a GPI S.p.A. e alle società italiane controllate sottoposte all'obbligo previsto dal D.lgs. 24/2023, che hanno deciso di aderire al presente sistema di segnalazione. Essa può essere utilizzata da tutti gli *stakeholders* per riportare (anche presunte) violazioni, laddove venga rilevata o vi sia il dubbio in merito alla commissione di violazioni, illeciti civili, penali, amministrativi o dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, come meglio emarginati all'art. 2 del D.Lgs. 24/2023.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Vengono considerate rilevanti le Segnalazioni che riguardano comportamenti, atti od omissioni e/o qualunque condotta eseguita o in procinto di essere eseguita, astrattamente e in buona fede, ritenuta dal segnalante violativa di norme penali e di ordine pubblico, ovvero del compendio di *policy*, principi, regole e prassi aziendali (di seguito "Violazioni") e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2. violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento;
3. condotte illecite rilevanti ai fini della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
4. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali; a titolo di esempio nell'ambito degli appalti pubblici, servizi, sicurezza degli alimenti, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, ecc.;
5. atti od omissione che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea come le frodi;
6. atti od omissioni riguardanti il mercato interno come le frodi del bilancio dell'UE o attività corruttive;
7. atti o comportamenti che vanifichino l'oggetto o la finalità delle disposizioni nei settori indicati nei numeri 4), 5) e 6).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possibili esempi di Violazioni (presunte o comprovate) segnalabili nell'ambito della presente Procedura includono gravi episodi concernenti:

- valori fondamentali, policy o procedure del Gruppo GPI;
- leggi e normative in materia di Concorrenza e Antitrust;
- discriminazione e razzismo;
- molestie e intimidazioni;
- molestie sessuali;
- abuso d'ufficio e corruzione;
- altre violazioni dei diritti umani (ad es. schiavitù moderna, lavoro forzato, lavoro minorile, ecc.);
- questioni in materia di salute e sicurezza;
- questioni ambientali;
- frode o appropriazione indebita di beni aziendali;
- divulgazione di informazioni riservate, compresi i dati personali;
- conflitti di interesse;
- illeciti penali;
- mancato rispetto di obblighi imposti da leggi o normative (comprese pratiche finanziarie e contabili scorrette), tra cui qualsiasi violazione del diritto dell'Unione Europea.

4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire alle funzioni preposte di procedere alle dovute e appropriate verifiche. Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede ed accompagnate da elementi non palesemente infondati.

A tal fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, qualora volesse effettuare una "segnalazione aperta", con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda oppure della tipologia di rapporto che intercorre con l'organizzazione (es. clienti, fornitori, consulenti, ecc.);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti, quali i mezzi e i metodi utilizzati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati, come per esempio il motivo per il quale è successo il fatto.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dalla presente Procedura, sono considerate valide e verranno prese in considerazione. Al fine di garantire una corretta gestione delle segnalazioni anonime, sarebbe preferibile che esse fossero adeguatamente

circostanziate e rese con dovizia di particolari, in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

5.1. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Conformemente a quanto previsto dalle disposizioni normative applicabili, GPI designa un organo gestorio dei sistemi interni di segnalazione, con il compito di assicurare il corretto funzionamento del sistema di segnalazione delle violazioni, nonché curare altresì le attività di ricezione delle Segnalazioni nonché di esame e valutazione delle stesse.

GPI ha individuato (i) nei membri dell'Organismo di Vigilanza di GPI S.p.A. e nei membri degli Organismi di Vigilanza monocratici, e/o nella persona del Presidente in caso di Organismo di Vigilanza collegiali, delle società controllate, che hanno aderito al presente sistema di segnalazione, i componenti dell'organo gestorio (di seguito "Comitato di Whistleblowing"), in quanto soggetti dotati delle competenze e dei requisiti necessari per gestire il trattamento delle Segnalazioni previste dalla presente Procedura.

Qualora un eventuale componente interno alla Società dell'Organismo di Vigilanza di GPI o delle sue società controllate fosse ritenuto il presunto responsabile della violazione, ovvero sia gerarchicamente o funzionalmente subordinato al soggetto segnalato, ovvero abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, egli si asterrà da tale funzione.

I canali per l'invio della Segnalazione al Comitato di Whistleblowing sono i seguenti:

- mediante invio di una e-mail all'indirizzo di posta elettronica segnalazioni.wb@gpi.it. In tal caso, l'identità del Segnalante sarà conosciuta solo al Comitato di Whistleblowing che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- mediante invio di lettera indirizzata a "Comitato di Whistleblowing" c/o GPI S.p.a. via Ragazzi del '99, n. 13 38123 Trento (TN);
- mediante l'utilizzo del *canale informatico Whistleblowing*, specificatamente dedicato, accessibile dal sito web aziendale all'indirizzo <https://www.gpigroup.com/>. Questa applicazione garantisce la riservatezza dei dati contenuti nella Segnalazione attraverso protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni, anche quelle comprese negli eventuali allegati. Questo canale permette di effettuare la segnalazione per iscritto o tramite il caricamento di un file audio.

Tramite l'utilizzo dei suddetti canali, il Segnalante ha anche la facoltà di richiedere un incontro di persona in presenza o tramite videoconferenza con uno o più degli addetti alla gestione delle Segnalazioni, il quale verrà fissato entro un termine ragionevole.

5.2. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può decidere di svolgere una segnalazione esterna, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

1. Non è previsto, attivo o conforme un canale di segnalazione interno aziendale.
2. La segnalazione interna non ha avuto seguito o non sono state rispettate le tempistiche di risposta previste dal presente documento.
3. Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito o essa possa determinare un rischio di ritorsione nei suoi confronti.

4. Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna è gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il personale dell'ANAC, nella gestione del canale di segnalazione, è sottoposto agli stessi obblighi previsti per il gestore del canale interno e deve garantire le stesse tutele previste dalla presente procedura.

Ogni ulteriore informazione in merito al canale di segnalazione esterna è disponibile sul sito dell'ANAC in un'apposita sezione dedicata all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

6. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Tutelare il diritto di segnalare potenziali Violazioni è essenziale ed è esattamente uno degli scopi principali della presente Procedura. Tale tutela si applica quando si hanno fondati motivi per ritenere che le informazioni condivise siano veritiere al momento della segnalazione e costituiscano una Violazione.

Di seguito, sono evidenziati alcuni principi chiave.

6.1. DIRITTO DI RISERVATEZZA

L'identità del Segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione e non può essere rivelata, se non dietro suo diretto ed espresso consenso¹.

Tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni inviate, inclusa l'identità dell'autore della Segnalazione, sono trattate come riservate, nella misura massima possibile e coerentemente con l'esigenza di condurre un'indagine (e, se necessario, di adottare gli opportuni provvedimenti). Ciò vale anche nei confronti di qualsiasi altra persona che affianchi l'autore della segnalazione nel contesto lavorativo. Possono verificarsi eccezioni alla riservatezza qualora GPI abbia l'obbligo legale di divulgare le informazioni o laddove il caso venga segnalato in malafede.

Le segnalazioni sono considerate come effettuate in malafede qualora, al momento della trasmissione, l'autore sappia che l'accusa avanzata non è veritiera.

Le informazioni saranno condivise solo con un numero limitato di persone autorizzate, direttamente coinvolte nell'indagine, nel rigoroso rispetto del principio del "need-to-know". Ciò può riguardare anche consulenti esterni coinvolti nell'indagine. L'identità dell'autore della Segnalazione e altre informazioni da cui sia possibile dedurre la sua identità non saranno divulgate a nessuno al di fuori dei soggetti indicati senza un esplicito consenso da parte dello stesso. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

6.2. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati sensibili del Segnalante, del segnalato e qualsiasi altro dato personale che è emerso nel corso delle indagini devono essere trattati secondo quanto previsto dal GDPR e dal sistema privacy aziendale. Se, per qualsiasi ragione, l'identità del Segnalante venisse resa nota, sarebbe necessario che venga dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta.

¹ Il DLgs. 24/2023 prevede un rafforzamento del diritto alla riservatezza del Segnalante, garantendo:

1. Nell'ambito di procedimenti penali, l'identità del Segnalante è coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p..
2. Nell'ambito dei procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rilevata fino alla chiusura della fase istruttoria.
3. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rilevata, salvo quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato e via il consenso espresso del Segnalante.

I dati personali chiaramente non rilevanti per la gestione del caso saranno cancellati senza ingiustificato ritardo.

Il Comitato di Whistleblowing opera nella maggiore trasparenza possibile, garantendo agli interessati un diritto di accesso alla documentazione emergente dall'indagine secondo quanto disposto dall'art. 15 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e il diritto alla conoscenza di eventuali processi automatizzati di gestione dei dati personali secondo l'art. 22 GDPR, ma nei limiti previsti dell'art. 2-undecies del D.Lgs. 101/2018 (c.d. Codice Privacy). Quest'ultimo articolo limita l'esercizio dei suddetti diritti qualora possa derivarne un pregiudizio effettivo e concreto a determinati interessi.

Ogni qualvolta risulti necessario, il Comitato di Whistleblowing si impegna a fornire agli interessati un'apposita informativa privacy secondo quanto previsto dalla legge.

6.3. DIVIETO DI RITORSIONE

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni lavorative o che possa causargli un danno ingiustificato. Per misure discriminatorie si intendono, a titolo di esempio, il licenziamento, la retrocessione, la sospensione, le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili prevista dall'art. 17, co. 4, del D.Lgs. 24/2023.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione di illecito deve segnalare l'avvenuta discriminazione tramite i metodi descritti al paragrafo 5 della presente procedura.

Nei procedimenti giudiziari, amministrativi o stragiudiziali aventi ad oggetto atti ritorsivi, quest'ultimi si ritengono commessi a causa della Segnalazione o della divulgazione pubblica. Spetta a colui che li ha posti in essere provare che essi sono dovuti a fattori estranei alla Segnalazione. Inoltre, qualora il Segnalante presenti all'autorità giudiziaria una domanda di risarcimento del danno, quest'ultimo si presume commesso come conseguenza della Segnalazione, divulgazione o denuncia, salvo prova contraria.

Il Segnalante, che abbia subito ritorsioni in seguito alla Segnalazione e non abbia ottenuto tutela all'interno della società, può rivolgersi all'ANAC tramite il canale di Segnalazione esterno, la quale acquisisce gli elementi necessari all'accertamento delle ritorsioni ed eventualmente dispone le sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 24/2023.

Gli atti ritorsivi adottati dalla Società sono considerati nulli. Pertanto, l'autorità giudiziaria, disponendone la nullità, può adottare tutte le misure necessarie, quali il risarcimento del danno, la reintegra del posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta, ecc.

6.4. MISURE DI SOSTEGNO

Presso l'ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, tra le quali figurano attività d'informazione, assistenza e consulenza gratuita sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

6.5. ESTENSIONE DELLE TUTELE

Le tutele previste dal presente documento sono estese, oltre al Segnalante, anche:

1. al facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di segnalazione;
2. alle persone menzionate nella Segnalazione;
3. ai colleghi o le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;

4. alla persona accusata²

7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Le tutele previste dalla presente Procedura non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate ovvero per arrecare intenzionalmente danno a GPI o a qualunque suo dipendente, inclusi dirigenti e manager.

Le limitazioni della responsabilità penale, civile e amministrativa riguardanti le Segnalazioni sono disciplinate all'art. 20 del D.Lgs. 24/2023.

Al di fuori dei casi previsti dal suddetto articolo, rimane ferma la responsabilità penale e civile per i reati di calunnia o diffamazione commessi tramite la segnalazione in mala fede, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità. In caso di accertamento della responsabilità civile o penale del segnalante con sentenza di primo grado, le tutele previste dal presente documento vengono meno e al segnalante potrà essere applicata una sanzione disciplinare.

8. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze segnalate sono affidate al Comitato di Whistleblowing, il quale darà diligente seguito alle segnalazioni ricevute.

Il Comitato di Whistleblowing rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Il Comitato di Whistleblowing potrà coinvolgere altre funzioni aziendali (a titolo esemplificativo, la Direzione del personale, i Direttori di ASA, la funzione compliance, l'Internal Audit, ecc.), qualora sia necessario ai fini dello svolgimento delle indagini o del contenuto della Segnalazione. In ogni caso, Il Comitato di Whistleblowing curerà l'anonimizzazione della Segnalazione (nel caso in cui vi fossero degli elementi identificativi dei soggetti tutelati dalla presente Procedura) prima di condividerla.

Le verifiche vengono svolte nel pieno rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, tra le quali:

1. L'assessment iniziale volto a comprendere la congruità della segnalazione, la comprensione dei fatti e la valutazione preliminare del possibile evento fraudolento e/o dei rischi potenziali.
 - a. Il Comitato di Whistleblowing potrà archiviare la Segnalazione quando dopo l'assessment iniziale ritiene, in via esemplificativa e non esaustiva, che:
 - i. la Segnalazione sia relativa ad una semplice lamentela personale;
 - ii. la Segnalazione sia palesemente infondata o in mala fede;
 - iii. il fatto sia già stato esaminato;
 - iv. la Segnalazione non sia sufficientemente circostanziata;
2. Le indagini volte alla corretta ricostruzione dei fatti e al calcolo del potenziale danno, le quali potranno prevedere anche l'audizione del Segnalante e/o degli eventuali altri soggetti coinvolti.
3. L'attività di reporting, nella quale verrà predisposto un report (100.MOD.0117.X.X-REPORT INDAGINE) con il quale verranno condivise con gli organi societari della Società interessata (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, Internal audit, Comitato Controllo rischi) e/o di governo

² La persona coinvolta nell'indagine per una potenziale violazione verrà normalmente informata in merito entro un periodo di tempo ragionevole, a seconda dei fatti e delle circostanze e che sussista o meno il rischio di distruzione delle prove, ritorsione e/o intralcio alle indagini.

(Amministratore Delegato e Direttore Generale) le risultanze dal processo d'indagine e la proposta di eventuali azioni correttive (a titolo esemplificativo, le azioni disciplinari ritenute opportune, denuncia all'autorità giudiziaria competente, ecc.).

4. Fase di supporto, nella quale Il Comitato di Whistleblowing: agevola l'adozione delle misure correttive individuate; vigila sull'applicazione delle opportune azioni disciplinari o di responsabilità; provvede alla valutazione del rischio risultante e dell'impatto effettivamente conseguito dalla società.

Tutti i dipendenti sono tenuti a collaborare, laddove coinvolti nel corso dell'istruttoria, senza omettere informazioni rilevanti.

Infine, è obbligo del Comitato di Whistleblowing fornire riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di ricevimento della segnalazione o dalla data di notifica della presa in carico, se avvenuta, della Segnalazione da parte del Comitato di Whistleblowing. Qualora entro questo termine le attività di verifica e indagine non si fossero ancora concluse, il Comitato di Whistleblowing dovrà ugualmente riferire al segnalante lo stato di avanzamento delle attività intraprese e l'esercizio della facoltà di proroga per un analogo periodo di tre mesi assentito dal d.lgs. 24/2023.

9. PIANO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Il Comitato di Whistleblowing si impegna a fornire a tutti i dipendenti almeno annualmente informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni interne, esterne e le divulgazioni pubbliche tramite diversi strumenti, quali la formazione diretta e/o indiretta, circolari, il giornale aziendale "Filodiretto", e-mail, intranet aziendale e il sito internet aziendale.

10. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Il Comitato di Whistleblowing si impegna ad eliminare immediatamente i dati personali eventualmente raccolti, anche in via accidentale, che sono manifestamente non utili alla gestione della Segnalazione.

La documentazione raccolta per le indagini e la verifica della Segnalazione ricevuta sarà conservata al massimo per 5 anni e viene riposta in un archivio non accessibile. È fatta salva la conservazione per un periodo superiore in relazione a richieste della Pubblica Autorità (es. Autorità giudiziaria) o per l'esercizio del diritto di difesa in caso di controversie.

11. RIFERIMENTI

D.Lgs. 231/2001

100.MOD.0117.X.X-REPORT INDAGINE

D.Lgs. 24/2023

Regolamento (UE) 679/2016 (GDPR)

Codice Disciplinare Gruppo GPI Vers_2022_03

SUGGERIMENTI – IDEE DI MIGLIORAMENTO

AIUTIAMOCI A MIGLIORARE!

SE RILEVI ERRORI, CONTRADDIZIONI, SE HAI SUGGERIMENTI, IDEE, SPUNTI DI MIGLIORAMENTO PER QUANTO DESCRITTO IN QUESTO DOCUMENTO, PUOI APRIRE UN TICKET IN CALEIDO SELEZIONANDO IL PRODOTTO “QUALITÀ” E L’AMBITO “DOCUMENTAZIONE QUALITÀ - SISTEMI DI GESTIONE ISO”, RIPORTANDO NELL’OGGETTO I DATI IDENTIFICATIVI DEL DOCUMENTO STESSO (BOX IN ALTO A DESTRA).

QUANTO SEGNALATO VERRÀ RACCOLTO, VALUTATO E TENUTO IN CONSIDERAZIONE PER LE SUCCESSIVE VERSIONI DEL PROCESSO/PROCEDURA/MANUALE.