

## WHISTLEBLOWING POLICY POLITICA PER LE SEGNALAZIONI

Carpi 17/01/2024

### 1. PREMESSA

In data 15 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24 del 2023 rubricato “*Attuazione 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*”. Tale Decreto legislativo, recependo in Italia la summenzionata Direttiva (UE), ha introdotto un nuovo sistema di segnalazione delle violazioni, prevedendo una comune disciplina per gli enti pubblici e per quelli privati.

Il richiamato decreto legislativo – che ha abrogato la Legge n. 179 del 2017 (recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”) ha portato dunque con sé la necessità di redigere la presente policy conformandola alle prescrizioni del nuovo dettato normativo, che peraltro non incide solamente sull’ambito soggettivo, bensì anche su quello oggettivo (ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione), oltre che disciplinando i canali di segnalazione, con diverse modalità di presentazione delle segnalazioni.

#### 1.1 - OBIETTIVO

La presente procedura si propone di disciplinare il processo di segnalazione delle violazioni in conformità a quanto stabilito nel richiamato decreto legislativo oltre che al sistema adottato dalla casa madre Karl Mayer, per esempio adottando in Stoll Italia s.r.l. la medesima piattaforma di segnalazione predisposta da quest’ultima, fornendo tutte le indicazioni necessarie per consentire ai soggetti interessati di segnalare – anche in forma anonima – illeciti civili, penali, amministrativi e/o contabili, nonché violazioni di normative nazionali e/o europee, oltre che comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico di cui al D.Lgs. n. 231/01.

### 2. AMBITO DI APPLICAZIONE

#### 2.1. – AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Nello specifico, il decreto si riferisce ai soggetti del settore privato che:

- (i) abbiano impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori dipendenti;
- (ii) operano nelle aree di applicazione della normativa europea richiamata nelle parti di cui alle parti I.B. e II dall'Allegato 1 del Decreto, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati;
- (iii) si siano dotati di un Modello ex D.Lgs. 231/01, anche se nell'ultimo anno non abbiano raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

La presente procedura dunque **trova applicazione nei confronti di Stoll Italia s.r.l.** (di seguito, anche solo “la Società”) in quanto ente del settore privato che, rientrando nell'ambito del d.lgs. 231/2001 adotta un Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Nello specifico, la procedura intende:

- fornire indicazioni su **chi** possa effettuare le segnalazioni;
- indicare **cosa** possa essere oggetto di segnalazione;
- definire i possibili **canali di segnalazione**;
- disciplinare il **canale di segnalazione interno** identificando i **oggetti deputati a ricevere** le segnalazioni interne e definendo le **tempistiche** e le **modalità di gestione delle stesse per l'accertamento** di quanto segnalato;
- indicare quali sono le **misure poste a tutela del segnalante**, nel rispetto della normativa in vigore;
- precisare qual è la responsabilità del segnalante e quali sono i diritti del segnalato;
- indicare quali sono i presupposti che consentono il ricorso al **canale di segnalazione esterno** e alla **divulgazione pubblica**.

La procedura in oggetto non modifica, per la Società, i flussi informativi periodici all'Organismo di Vigilanza, così come disciplinati nella parte generale dei Modelli Organizzativi adottati ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

### **3. I SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI**

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 individua quali soggetti “**Segnalanti**”, ovvero “persone fisiche che effettuano una segnalazione su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- gli azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- lavoratori subordinati ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. 81/2015 ad esempio rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio, oltre che lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (art. 54-bis del d.l. n. 50/2017);
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che operano per la Società;
- i liberi professionisti ed i consulenti che operano per la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società.

La tutela si applica non solo se la segnalazione avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico, dopo lo scioglimento del rapporto.

Le tutele riconosciute ai Segnalanti sono estese anche:

- o alle *persone del medesimo contesto lavorativo* della persona segnalante o che ha sporto 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;
- o ai *colleghi della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia* all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa o che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- o *agli enti di proprietà della persona segnalante* o della persona che ha sporto la 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.

#### **4. AMBITO OGGETTIVO - IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Oggetto della segnalazione sono informazioni su violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato. Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower* ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Il legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, indicando in modo dettagliato che cosa è qualificabile come violazione.

I soggetti identificati al par. 3 possono dunque segnalare:

- i. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali accaduti nel contesto aziendale;**
- ii. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 o violazioni del Modello 231;**
- iii. illeciti (sempre accaduti nel contesto aziendale) che rientrano nel campo di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'Allegato al decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella Direttiva Europea 2019/1937 e che sono relativi ai seguenti settori: appalti 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;**
- iv. atti o omissioni che ledono gli interessi dell'Unione Europea (art.325 TFUE);**
- v. atti o omissioni riguardanti la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno, comprese violazioni delle norme dell'U.E. in materia di: a) concorrenza; b) aiuti di Stato; c) imposte sulle società;**
- vi. atti o comportamenti che vanificano oggetto e finalità delle disposizioni UE di cui ai punti iii., iv. e v.**

**Non sono ammesse segnalazioni di contenuto diverso da quello poc'anzi indicato.**

In particolare, **non possono essere oggetto di segnalazione:**

- a) **contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale**, che attengono ai rapporti di lavoro individuale o ai rapporti con figure gerarchicamente sovraordinate, colleghi o collaboratori;
- b) **segnalazioni di violazioni già disciplinate da leggi speciali**, già regolate mediante regolamenti UE o Direttive UE già trasposte;
- c) **segnalazioni in materia di sicurezza e difesa, appalti nel settore della difesa e della sicurezza nazionale.**

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, essere **circostanziate, fondate o almeno basate su elementi concreti**. In particolare, è necessario che il segnalante:

- descriva con precisione il fatto oggetto di segnalazione;
- indichi le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati, la/e persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili a sostegno della segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

Le segnalazioni anonime vengono considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie, vengono dunque registrate e viene conservata la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni.

## **5. I CANALI DI SEGNALAZIONE**

Le violazioni di cui al par. 4 possono essere segnalate attraverso tre distinti canali, alle condizioni espressamente definite nel D.Lgs. n. 24 del 2023, che ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni:

1. il canale di segnalazione interno che viene privilegiato in quanto più prossimo all'origine delle questioni oggetto della segnalazione;
2. il canale di segnalazione esterno (ANAC) a cui il segnalante può far ricorso solo al verificarsi di particolari condizioni specificamente previste dal legislatore;

3. la divulgazione pubblica anche in tal caso è necessario ricorrano particolari condizioni.

## 6. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Le segnalazioni interne possono essere effettuate:

✓ in forma scritta con uno dei seguenti strumenti alternativi:

- tramite posta ordinaria all'indirizzo Stoll Italia s.r.l. – Segnalazioni Whistleblowing, Via Von Siemens n.3/a – 41012 Carpi (MO)
- attraverso la piattaforma informatica whistleblowing, accedendo alla piattaforma predisposta dalla casa madre Karl Mayer:

[https://sicher-melden.de/whistle/#/mainpage/icm54004/karl\\_mayer\\_group](https://sicher-melden.de/whistle/#/mainpage/icm54004/karl_mayer_group)

✓ con un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole previa espressa richiesta da parte del segnalante inoltrata mediante uno dei canali indicati in precedenza (posta ordinaria o piattaforma web).

### 6.1 LE TUTELE

Il D.Lgs. 24 del 2023 configura un sistema di protezione e tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, tutele che si estendono anche ai soggetti diversi dal segnalante che potrebbero subire ritorsioni. Il sistema previsto dal d.lgs. 24/2023 si articola nei seguenti tipi di tutela:

- tutela della **riservatezza** del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, garantendo a colui che intende palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia;
- tutela della riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- tutela da eventuali **misure ritorsive** adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata;
- limitazioni della **responsabilità** rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
- la previsione di **misure di sostegno** da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

Si segnala inoltre che:

- i dati personali sono trattati nel rispetto delle prescrizioni di cui al Regolamento UE 2016/679 in materia di privacy e di cui al D.Lgs. n. 51 del 2018, attraverso il ricorso a misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato, sulla base di una valutazione di impatto, agli obblighi imposti dall'art. 13 del citato D.Lgs. n. 24 del 2023;
- la posta ordinaria e la piattaforma informatica whistleblowing consentono al segnalante di effettuare delle segnalazioni anche in forma anonima, cioè senza che il segnalante debba rivelare la propria identità e senza che il destinatario la possa scoprire;
- in ogni caso le segnalazioni anonime verranno gestite, purché siano sufficientemente circostanziate e tali da consentire gli accertamenti del caso.

#### **6.1 I SOGGETTI CHE RICEVONO LE SEGNALAZIONI INTERNE**

Le segnalazioni interne sono ricevute dall'**Organismo ovvero il Responsabile della gestione delle segnalazioni** il quale è stato incaricato, in quanto soggetto idoneo e con le competenze necessarie per la ricezione e la gestione delle segnalazioni.

L'Organismo/Responsabile gestisce le segnalazioni nel rispetto dei principi di riservatezza indicati nel paragrafo 7 e ne verificano la fondatezza secondo le modalità riportate nel paragrafo che segue.

#### **6.2 LE MODALITÀ DI ACCERTAMENTO E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA**

L'Organismo/Responsabile di Gestione delle segnalazioni esamina le segnalazioni interne ricevute e adotta tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare la fondatezza (o meno) delle stesse.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

In caso di segnalazioni effettuate con la piattaforma informatica, il sistema genera automaticamente un codice numerico associato a ciascuna segnalazione che ha validità di conferma della ricezione della segnalazione stessa. Il segnalante che abbia scelto di utilizzare la piattaforma informatica può in ogni momento, mediante l'utilizzo del proprio codice,

verificare attraverso la piattaforma medesima gli aggiornamenti sullo stato della segnalazione e/o integrarla con eventuali informazioni aggiuntive, anche scambiando dei messaggi con l'Organismo/Responsabile di Gestione delle segnalazioni (anche in modalità anonima nel caso di utilizzo della piattaforma informatica in modalità anonima).

Il segnalante che inizialmente avesse utilizzato la piattaforma informatica scegliendo di rimanere anonimo può, nel corso delle fasi successive, manifestare la propria identità – ove nel frattempo abbia cambiato idea – rivelandola nella chat messaggi.

L'Organismo/Responsabile di Gestione delle segnalazioni svolge anche le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione 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 dalla presentazione della segnalazione.

L'Organismo/Responsabile di Gestione delle segnalazioni esamina quindi i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritenga necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della segnalazione, può nel rispetto delle tempistiche poc'anzi richiamate:

- nel caso di segnalazione inoltrata attraverso la piattaforma informatica whistleblowing, richiedere eventuali informazioni aggiuntive al segnalante attraverso la chat messaggi;
- contattare il segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, l'Organismo/Responsabile di Gestione delle segnalazioni può coinvolgere altre funzioni della Società e/o nominare all'occorrenza consulenti esterni. I componenti del gruppo di lavoro, coinvolti nell'esame della segnalazione,



sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto l'**Organismo/Responsabile di Gestione delle segnalazioni**. Tutti questi soggetti hanno anche l'obbligo di astenersi dall'occuparsi della segnalazione in caso di possibili conflitti d'interesse.

L'Organismo/Responsabile di Gestione delle segnalazioni redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle funzioni aziendali coinvolte.

Qualora la segnalazione abbia rilievo ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 – integrando la stessa una violazione del Modello o del Codice Etico e/o uno dei fatti di reato previsti nel decreto 231 – l'Organismo di Gestione delle segnalazioni ne dà immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di Stoll Italia s.r.l. L'Organismo di Vigilanza (OdV), informato della segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza e/o anonimato del segnalante, collaborerà all'accertamento e alla gestione della stessa, secondo il protocollo dell'OdV di Stoll Italia s.r.l.

In particolare, al termine delle verifiche, l'Organismo di Gestione delle segnalazioni predisponde una relazione sulle attività svolte e, in caso di segnalazioni infondate, ne dà tempestiva comunicazione al segnalante e all'OdV (se precedentemente interessato), procedendo alla contestuale archiviazione della segnalazione.

In caso di segnalazioni manifestamente infondate, effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni aziendali o sulla Società e/o comunque vessatorie nei confronti di altri dipendenti della Società, l'Organismo/Responsabile di Gestione delle segnalazioni – d'intesa con il Responsabile del personale ed eventualmente con il C.d.A. provvede ad attivare il procedimento di irrogazione di una sanzione nei confronti dell'autore delle predette segnalazioni infondate, anche nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti e del Contratto Nazionale di Lavoro applicabile, nonché ad adottare tutti i provvedimenti ritenuti, di volta in volta, più opportuni, non esclusa – ricorrendone i presupposti – la possibile denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile competente. Non è prevista invece alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

Diversamente, nell'ipotesi in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la segnalazione risultasse fondata (o comunque apparisse tale), l'Organismo di Gestione delle segnalazioni provvede a darne tempestiva comunicazione ai seguenti soggetti:

- all'Organismo di Vigilanza della Società interessata, se il fatto ha rilevanza 231;
- e comunque agli A.D./Legali Rappresentanti delle società interessate; affinché valutino un piano di azione e/o intervento che può comprendere, a seconda dei casi, (i) l'eventuale segnalazione/denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile di fatti illeciti penali, civili, contabili e/o amministrativi e/o di violazioni della normativa europea e/o nazionale nei settori indicati in premessa, (ii) la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato e/o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate; (iii) ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello Organizzativo, delle procedure aziendali e/o delle prassi in vigore rispetto alle violazioni verificatesi.

Anche in questi casi, l'Organismo/Responsabile di Gestione delle segnalazioni riporta l'esito dell'iter e l'eventuale irrogazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato o dell'autore dell'illecito (se diverso), oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari/contabili a suo carico.

Le segnalazioni e i report che pervengono all'Organismo di Gestione delle segnalazioni sono accessibili solo al medesimo – e ai soggetti (come sopra indicati) da esso coinvolti nel successivo processo di verifica e accertamento – e sono conservati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione. L'Organismo di Gestione delle segnalazioni è quindi responsabile, in ogni fase del processo poc'anzi descritto, della custodia della documentazione ai medesimi pervenuta e dell'archiviazione della stessa con modalità che ne garantiscono l'integrità e la completezza.

In particolare, il trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore, espressamente richiamata nel D.Lgs. n. 24 del 2023. I dati verranno conservati solo per il periodo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre il tempo necessario per dare seguito alla segnalazione. Nei casi in cui la segnalazione sia considerata meritevole di maggiore attenzione da parte della Società, la segnalazione e la relativa documentazione sono

conservate per un massimo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione. Naturalmente, ove a seguito della segnalazione scaturisca un eventuale giudizio, il termine sarà prolungato fino alla conclusione del giudizio stesso.

Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione della segnalazione è effettuato dall'Organismo/Responsabile di Gestione delle segnalazioni, in qualità di Titolare del Trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del menzionato Regolamento UE 2016/679 o art. 3 e 16 del citato D.Lgs. n. 51 del 2018.

#### **7. SALVAGUARDIA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE**

L'Organismo/Responsabile di Gestione delle segnalazioni (e gli altri soggetti eventualmente coinvolti nel processo) garantisce la massima riservatezza del segnalante, proteggendone l'identità, al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione. Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, il decreto sancisce espressamente che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

Salvo, infatti, le ipotesi in cui non sia opponibile per legge la riservatezza (ad esempio, indagini penali, tributarie e/o amministrative, ispezioni delle Autorità di controllo), l'identità del segnalante non può essere rivelata a nessuno senza il consenso dell'interessato.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni – ed in primis l'Organismo/Responsabile di Gestione delle segnalazioni – sono tenuti a tutelare la riservatezza del segnalante e a garantire la massima discrezione in ordine alle informazioni ricevute, anche indirettamente, riguardo ai fatti segnalati. Analogamente sono tenuti a tutelare la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

#### **8. TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI E MISURE DI SOSTEGNO IN SUO FAVORE**

Stoll Italia non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di colui che, in buona fede, segnala condotte illecite e/o non conformi alle normative europee e/o nazionali,

poc'anzi richiamate, e/o illeciti civili, penali, contabili e disciplinari, nonché violazioni del Modello Organizzativo o fatti integranti reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Il decreto definisce la ritorsione quale “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”. Per misure ritorsive e/o discriminatorie, s'intendono – ad esempio – il licenziamento, la sospensione, le azioni disciplinari ingiustificate, i cambi di mansione o di sede immotivati, le molestie sul luogo di lavoro, le note di merito negative, la coercizione, l'intimidazione e/o ogni altro tipo di mobbing collegato, direttamente e/o indirettamente, alla segnalazione effettuata (così come descritte nell'art. 17 del D.Lgs. n. 24 del 2023), che abbiano effetto sulle condizioni di lavoro del segnalante.

Il segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della denuncia effettuata può darne notizia al Suo superiore gerarchico o al Responsabile dell'ufficio personale di Stoll Italia s.r.l. affinché valuti:

- la necessità/opportunità di ripristinare la situazione e/o di rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o della discriminazione.

Il segnalante può anche darne notizia all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), che successivamente procede a darne informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di sua competenza.

Il segnalante può altresì ricevere misure di sostegno – del tipo di quelle dettagliatamente descritte nell'art. 18 del D.Lgs. n. 24 del 2023 – dagli Enti del Terzo Settore. Dette misure consistono in informazioni, consulenza, assistenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione da ritorsioni.

## **9. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**

È responsabilità del segnalante – anche anonimo – effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato della presente procedura: segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti

comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione e, come anticipato, saranno passibili di sanzioni e/o di azioni avanti all'Autorità Giudiziaria o Contabile competente.

## **10. DIRITTI DEL SEGNALATO**

Durante l'attività di verifica e di accertamento delle condotte illecite e delle violazioni suscettibili di segnalazione, i soggetti oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti in questa attività, ma – in nessun caso – verrà avviato nei loro riguardi un procedimento sanzionatorio a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Eventuali iniziative, come anticipato, potrebbero essere assunte a seguito di evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione medesima.

## **11. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO**

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 ha istituito anche un canale di segnalazione esterno, che consente al segnalante di poter presentare all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) una segnalazione di violazione del tipo di quelle indicate in premessa.

Si precisa, a tal riguardo, che la persona segnalante può effettuare detta segnalazione solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito, nel senso che la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione all'ANAC – da effettuarsi o in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso le linee telefoniche o il sistema di messaggistica vocale o mediante un incontro diretto con un funzionario – garantisce in ogni caso la riservatezza del segnalante, del segnalato, della persona menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della documentazione prodotta, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia.

Sul sito istituzionale dell'ANAC sono pubblicate tutte le informazioni necessarie per l'effettuazione della segnalazione esterna (contatti, canali e istruzioni per effettuare la segnalazione, modalità di gestione della stessa ecc.), nonché indicazioni sulle modalità di gestione ed archiviazione della stessa. A tal fine, l'ANAC predispone delle Linee Guida ad hoc.

## **12. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 prevede per il segnalante anche la possibilità di effettuare una segnalazione di illeciti mediante la divulgazione pubblica, da intendersi come quell'attività con la quale il segnalante mira a “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”. Sono inclusi i social network e i nuovi canali di comunicazione. Si precisa, a tal riguardo, che la persona segnalante può beneficiare della protezione prevista dal D.Lgs. n. 24 del 2023 solo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

1. ad una segnalazione interna, a cui l'amministrazione/ente non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti, ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
2. la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale tuttavia non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
3. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

4. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

### **13. DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA E FORMAZIONE**

La presente procedura viene comunicata, illustrata e diffusa, in ogni sua parte, a tutto il personale (collaboratore e/o dipendente) e all'Organismo di Vigilanza di Stoll Italia s.r.l., nonché a tutti quei soggetti terzi interessati al rispetto delle prescrizioni in essa contenute. La procedura viene diffusa e implementata all'interno dell'organizzazione aziendale attraverso apposita disposizione organizzativa e mediante pubblicazione formazione al personale avviene tramite modalità informatiche e/o corsi in aula pianificati, di volta in volta, a seconda delle specifiche esigenze.