Histoire d'Or Stroili FRANCO GIOIELLI

Stroili

Procedura Aziendale

Gestione delle segnalazioni
Whistleblowing

Versione n°:	*0.1*
Data emissione:	*11/03/2024*

Histoire d'Or Stroili FRANCO GIOIELLI

TITOLO: ***Gestione delle segnalazioni Whistleblowing***

***Funzione/i emittente*:**

Funzione emittente
Legal
Internal Control

Approvatori
Approvata con delibera del C.d.A. del 14.12.2023

Contents

PREMESSA 5

1. OBIETTIVI 6

2. GLOSSARIO 6

3. AMBITO DI APPLICAZIONE: DESTINATARI DELLE TUTELE 8

4. RISCHI 9

4.1 Rischi per la società 9

4.1 Rischi per il segnalante 10

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 11

5.1 Cosa può essere segnalato 11

5.2 Cosa non può essere segnalato 13

6. COME EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE 14

6.1 Canali di segnalazione interni 14

6.2 Canale di segnalazione esterno (ANAC) 15

6.3 Divulgazione pubblica 15

6.4 Segnalazioni riguardanti membri dell'ODV o del Comitato Etico 16

7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 16

7.1 Riservatezza 18

7.2 Divieto di ritorsioni 19

8. ALLEGATI 20

8.1 Modalità di trasmissione della segnalazione 20

8.2 Allegato al Dlgs 10 marzo 2023, n. 24 23

GOLDEN RULES
PRINCIPI DA RISPETTARE

Sono **destinatari delle tutele** previste dalla presente procedura e dalla normativa sul whistleblowing:

- -**il segnalante**
- **gli altri soggetti indicati dal decreto** del Whistleblowing

Possono essere segnalate:

- condotte che possono configurarsi quali **reati/illeciti con riferimento al D. Lgs. 231/01**
- tutte le **violazioni delle norme e procedure previste nel Modello Organizzativo** o da quest'ultimo richiamate
- **violazioni di disposizioni nazionali ed europee richiamate dal Decreto**

Non possono essere segnalate:

- le **contestazioni**, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse **di carattere personale** della persona segnalante
- **Violazioni fondate su meri sospetti** o voci
- **Le violazioni soggette a specifiche procedure di segnalazione** (ad esempio nel settore dei servizi finanziari)
- **violazioni in materia di sicurezza nazionale**, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso:

- **i canali interni** predisposti dalla società
- mediante ricorso a **canale esterno** gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("**ANAC**") al verificarsi di alcune condizioni,
- attraverso **divulgazione pubblica**.

Una segnalazione e/o divulgazione pubblica effettuata in assenza delle condizioni previste dalla legge espone il segnalante a responsabilità civili, penali (diffamazione, calunnia etc.) e disciplinari ed esclude le tutele del segnalante previste dal Decreto Whistleblowing

Il Comitato Etico gestisce le segnalazioni ricevute in conformità alla presente procedura.

Le tutele previste per il segnalante e gli altri soggetti sono:

- **Riservatezza**: L'identità del Segnalante così come tutti gli elementi della segnalazione non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni
- **Divieto di ritorsione**: È fatto divieto alla Società e ai destinatari del Modello di compiere, in qualsiasi forma, atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti tutelati, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Premessa

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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" ("Decreto Whistleblowing"), in vigore a partire del 15 luglio 2023 in sostituzione della precedente disciplina regolata dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179 che aveva introdotto nel nostro ordinamento un nucleo di previsioni volte a tutelare il lavoratore dipendente che segnali illeciti anche nel settore privato, stabilendo l'obbligo di prevedere all'interno del Modello uno o più canali (di cui uno informatico) che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentissero di inviare segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o di violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo dell'ente (il "Modello"). Il Decreto Whistleblowing contempla in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza diretta in un contesto lavorativo.
L'obiettivo della Direttiva 2019/1937 è quello di prevedere regole di armonizzazione minima volte a garantire in tutti gli Stati membri la tutela del whistleblower (o segnalante), secondo una duplice prospettiva: quella della tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante e quella del rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli enti in funzione di prevenzione dei reati. Da questa doppia finalità discendono diritti di protezione per il segnalante (riservatezza, anonimato, divieto di atti ritorsivi) e obblighi organizzativi per gli enti (istituzione di canali di segnalazione interni ed esterni e procedure per garantire i diritti di riservatezza). In attuazione della Direttiva, il Decreto Whistleblowing, oltre ad aver esteso l'ambito di applicazione anche alle società non dotate di Modello Organizzativo, ha introdotto le seguenti principali novità: i) l'ampliamento dei soggetti destinatari delle tutele a soggetti ulteriori rispetto ai dipendenti; ii) una maggiore procedimentalizzazione delle attività interne agli enti (canale interno) al fine di assicurare la riservatezza del segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione, nonché per garantire una gestione tempestiva ed efficiente della stessa; iii) l'introduzione di un canale esterno affidato all'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC"), anche per il settore privato; iv) l'introduzione della possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche delle violazioni, al ricorrere di determinate condizioni; v) il rafforzamento del ruolo e dei poteri sanzionatori dell'ANAC in funzione della corretta attuazione della disciplina.
La Società sin dall'adozione della normativa previgente ha prestato la massima attenzione alle esigenze sottese alla disciplina sul whistleblowing prevedendo una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni, successivamente adeguata alle novità previste dal Decreto Whistleblowing. A tal fine Stroili ha istituito un Comitato Etico, composto dall'Organismo di Vigilanza previsto dal D. Lgs. 231/01, dal Responsabile dell'Internal Audit e da un rappresentante della Funzione HR dotati, di adeguata competenza, autonomia e indipendenza con il compito di ricevere e gestire le segnalazioni (nel prosieguo ci si riferirà al Comitato Etico anche come "Gestore della Segnalazione").

1. Obiettivi

Obiettivo della presente procedura e, più in generale, della relativa disciplina, è quello di favorire l'emersione dei reati garantendo la protezione del soggetto che secondo le modalità di seguito descritte ("Segnalazioni") segnali presunte condotte illecite. La protezione si esplicita garantendo la riservatezza della sua identità e tutelandolo rispetto a misure discriminatorie o comunque penalizzanti, nell'ambito del rapporto di lavoro, pubblico o privato.
Nei seguenti paragrafi si illustreranno i principi generali del Decreto Whistleblowing e le modalità per la segnalazione.

2. Glossario

Comitato Etico: organo composto dall'Organismo di Vigilanza previsto dal D. Lgs. 231/01, dal Responsabile dell'Internal Audit e da un rappresentante della Funzione HR dotati, di adeguata competenza, autonomia e indipendenza con il compito di ricevere e gestire le segnalazioni (nel prosieguo ci si riferirà al Comitato Etico anche come "Gestore della Segnalazione").

Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing: organismo destinatario delle segnalazioni in tema whistleblowing corrispondente al Comitato Etico;

Organismo di Vigilanza: l'organismo nominato dall'azienda, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che ha compiti di sorveglianza e verifica circa la conformità e l'efficacia del Modello Organizzativo adottato dall'Ente, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 231/01, individuato anche quale Destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing ("OdV");

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;

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. Costituiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, condotte ritorsive:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado e/o la riduzione dello stipendio;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo.

Ricevente o Destinatario: soggetto che, a qualsivoglia titolo, sia destinatario di ogni segnalazione in ambito whistleblowing;

Riscontro: comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

Segnalazione o Segnalare: la comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni;

Segnalazione interna: la comunicazione presentata tramite il canale di segnalazione interna;

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (canale attivato da ANAC);

Sistema disciplinare: insieme delle disposizioni volte a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro attualmente applicati, le condotte che risultino contrarie ai regolamenti, alle procedure e istruzioni aziendali, tra cui la procedura di gestione delle segnalazioni whistleblowing;

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/01, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi punti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle Società o 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.

3. Ambito di applicazione: Destinatari delle tutele

Possono avvalersi delle procedure di segnalazione e beneficiare del regime di protezione i seguenti soggetti:

(i) il segnalante, cioè la persona fisica che effettua la segnalazione e la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
(ii) gli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione dal Decreto Whistleblowing.

I segnalanti destinatari di tutela, anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico, sono i seguenti:

a) i lavoratori dipendenti della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015 (ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio) e 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);

b) i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, ivi compresi

   (i) i lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017 (ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri etc);

   (ii) i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del Codice di procedura civile (rapporti di agenzia, 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, quali avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente;

   (iii) titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 (collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro", c.d. "etero-organizzazione");

c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;

d) i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Gli "altri soggetti", diversi dai segnalanti, destinatari delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing sono:

a) il facilitatore, inteso come la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

b) le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) i colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) gli enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

e) gli enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;

f) gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

4. Rischi

Di seguito vengono riportati a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, i principali rischi coperti e mitigati dalla presente procedura.

4.1 Rischi per la società

Tra le principali conseguenze negative per le società ed i relativi costi finanziari derivanti dall'assenza di un sistema di whistleblowing troviamo:

1. **Mancanza di trasparenza**: Quando le aziende non incentivano il dialogo, i dipendenti smettono di condividere le proprie informazioni e sulle attività e sui risultati e sono meno propensi a segnalare i problemi dei processi interni. Una cultura

del lavoro aperta ed etica rende i dipendenti più propensi a segnalare i problemi riscontrati nell'esercizio delle proprie funzioni e a sentirsi più apprezzati e rispettati.

2. **Minore motivazione e produttività del personale:** Una cultura del silenzio o un ambiente intimidatorio può avere un impatto negativo sui dipendenti. Può renderli meno produttivi ed influire sulle loro prestazioni e sulla loro motivazione. In tal senso, i sistemi di whistleblowing possono migliorare nel medio periodo le prestazioni del personale. Inoltre, possono garantire il mantenimento di buone relazioni con i dipendenti e di buone condizioni di lavoro.
3. **Calo della fiducia dell'opinione pubblica**: Quando vengono resi pubblici casi di cattiva condotta, la fiducia dell'opinione pubblica diminuisce. Le aziende che non dimostrano un certo livello di trasparenza sono considerate dall'opinione pubblica meno affidabili e capaci di affrontare gli illeciti.
4. **Sanzioni e perdite finanziarie:** La violazione delle regole può essere costosa. In caso di divulgazioni esterne alla stampa, il valore della Società, può essere impattare negativamente. Altre potenziali conseguenze finanziarie includono la necessità di affrontare un maggior numero di azioni legali da parte degli azionisti e la diminuzione dei profitti nel tempo. La Direttiva UE sul Whistleblowing ha anche introdotto sanzioni per le aziende che non adottano misure per stabilire adeguati canali interni ed esterni di denuncia o per prevenire le rappresaglie.
5. **Danni reputazionali**: Quando le aziende incoraggiano una cultura del silenzio, contribuiscono ai cosiddetti white collars crimes con un conseguente impatto negativo sulle valutazioni di mercato e sulla reputazione. Le aziende con sistemi efficaci di whistleblowing possono evitare che i problemi diventino pubblici e ridurre le cause civili e la stampa negativa che danneggiano la loro reputazione.
6. **Riduzione della fidelizzazione del personale**: Non rispondere alle preoccupazioni dei dipendenti in merito a potenziali illeciti significa avere un maggiore turnover del personale e perdere dipendenti competenti e qualificati. Ciò comporta anche un aumento dei costi di assunzione e formazione.
7. **Scarsa gestione del rischio:** I programmi di whistleblowing spesso si sovrappongono alle politiche di gestione del rischio, perché entrambi si concentrano sulla conformità a regolamenti e leggi. Quando i programmi di whistleblowing sono mal gestiti, le aziende non sono in grado di identificare, valutare e ridurre i rischi nella loro completezza. L'assenza di un solido canale di segnalazione significa che le aziende non sono in grado di gestire efficacemente i rischi.
8. **Più ritorsioni**: Le ricerche dimostrano che quando i dirigenti percepiscono il whistleblowing come una minaccia alla loro autorità e all'immagine pubblica dell'azienda, aumentano le ritorsioni e la necessità di proteggere i dipendenti. Migliorare la cultura organizzativa e integrare le politiche di whistleblowing nella strategia di gestione del rischio può contribuire a ridurre gli episodi di ritorsione, che possono complicare ulteriormente i casi di cattiva condotta.

4.1 Rischi per il segnalante

Tra le principali conseguenze negative per i dipendenti derivanti dall'assenza di un sistema di whistleblowing troviamo:

1. **Ritorsioni**: Le possibili ritorsioni aziendali possono includere quanto segue:
   - Pettegolezzi e molestie dannose da parte dei colleghi;
   - Valutazione negativa delle prestazioni lavorative;
   - Trattenute del salario;
   - Perdita di benefici o privilegi;
   - Lavoro attentamente controllato e supervisionato;
   - Demansionamento o rifiuto di una promozione;
   - Licenziamento o pensionamento forzato.

   Tutte queste situazioni possono essere fonte di stress per chiunque, e l'impatto fisico ed emotivo può essere enorme. Chi denuncia può facilmente sentirsi isolato e impotente.
2. **Impatto sui colleghi**: gli effetti della denuncia potrebbe impattare sui colleghi che potrebbero modificare l'approccio nei confronti del segnalante.
3. **Spese processuali:** L'assenza di tutele comporta la possibilità di dover andare incontro a spese legali e attività processuali lunghe e stressanti.

5. Oggetto della segnalazione

5.1 Cosa può essere segnalato

Possono essere oggetto di segnalazione le seguenti violazioni, quando la commissione possa pregiudicare l'interesse pubblico o l'integrità della Società, e siano state apprese nell'ambito del contesto lavorativo:

a) condotte che possono configurarsi quali reati/illeciti con riferimento al perimetro dei reati presupposto del D. Lgs. 231/01 menzionati nell'elenco dei "reati presupposto" allegato al Modello;

b) in generale, tutte le violazioni delle norme e procedure previste nel Modello e nel Codice Etico o da questi richiamate.

c) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i 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;

d) violazioni di disposizioni europee che consistono in:

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; -
- atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati.

L'elenco dettagliato delle disposizioni indicate nelle lettere c) e d) è contenuto nell'Allegato 1 al Decreto Whistleblowing (DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023 , n. 24) (allegato 9.2).

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, citiamo alcuni settori normativi che potrebbero riguardare tematiche più vicine all'ambito operativo della Società e alla sua organizzazione:

-requisiti di sicurezza/conformità dei prodotti
-tutela dell'ambiente
-protezione dei consumatori
-tutela della vita privata e dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi

La tutela prevista dal Decreto Whistleblowing è garantita solo ove sussistano fondati motivi che portino il segnalante o a ritenere che l'informazione sia vera.

Le condotte segnalate devono essere circostanziate e riguardare situazioni di cui il

segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Sono sicuramente ricompresi i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Le segnalazioni aventi ad oggetto gli illeciti di cui alla lettera a) andranno indirizzate esclusivamente all'Organismo di Vigilanza.

Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, ove adeguatamente circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo i criteri stabiliti nel Modello.

Sono considerate anonime le segnalazioni trasmesse oralmente oppure rese attraverso la piattaforma informatica o missiva cartacea o (es. missiva cartacea) e che:

- Non rechino alcuna sottoscrizione da parte del segnalante;
- Rechino una sottoscrizione illeggibile o che non consenta di individuare il soggetto segnalante;
- Pur apparendo riferibili a un soggetto non consentano, comunque, di individuarlo con certezza.

Rivelazione di informazioni riservate

Si precisa che non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni: (i) coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o (ii) relative alla tutela del diritto d'autore o (iii) alla protezione dei dati personali **se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.**

5.2 Cosa non può essere segnalato

Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad 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 (ad esempio: questioni relative ai rapporti interpersonali all'interno dell'azienda, in materia di orari di lavoro, permessi e ferie, variazioni salariali, ecc.).

Devono, inoltre, ritenersi escluse dalle segnalazioni "tutelate" quelle fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione.

Inoltre, Il Decreto Whistleblowing **non trova applicazione**:

- alle segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (ad esempio nel settore dei servizi finanziari);
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Le tutele previste dal Decreto Whistleblowing non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare

Resta impregiudicata la responsabilità civile, penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede

disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente istituto, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto in oggetto che possa configurarsi come calunnia o diffamazione.

6. Come effettuare la segnalazione

Il Decreto Whistleblowing prevede che - ferma restando la facoltà di denuncia all'autorità giurisdizionale - la segnalazione possa essere effettuata attraverso i canali interni predisposti dalla società o, al verificarsi di alcune condizioni, mediante ricorso a canale esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("**ANAC**") o attraverso divulgazione pubblica. Si illustrano di seguito i singoli canali di segnalazione e le circostanze in cui possono essere adoperati.

6.1 Canali di segnalazione interni

Per facilitare l'inoltro della Segnalazione e la sua gestione, la Società ha attivato diversi canali di comunicazione interni sia tramite supporto informatico che analogico. In particolare, la Società ha acquistato la licenza per la piattaforma software My Whistleblowing gestito tramite la piattaforma My Governance della società MYGO Srl che consente l'invio delle segnalazioni in modo agevole nel rispetto della tutela della riservatezza del Segnalante. Mediante la piattaforma MyGovernance è consentito allegare documentazione a supporto della Segnalazione

La Segnalazione deve essere IL più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario risultino chiare: - le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; o la descrizione del fatto; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni inviate tramite la Piattaforma MyGovernance sono trasmesse in automatico all'Organismo di Vigilanza, quale componente del Comitato Etico, che provvede come descritto nel successivo punto 7.

Il soggetto che venga a conoscenza di situazioni che, anche solo potenzialmente, possano configurare una condotta oggetto di Segnalazione (il "Segnalante"), può inviare la Segnalazione con le seguenti modalità:

(i) **in via preferenziale**, mediante accesso alla **piattaforma MyGovernance** tramite il link https://www.mygovernance.it/token-stroili, indicato nel sito web della Società, previa autenticazione in conformità alle indicazioni ivi contenute e seguendo le indicazioni ivi riportate e contenute nell'Allegato 1 alla presente procedura. Nel caso di Segnalazione riguardante membri del Comitato Etico (Membri dell'OdV e componenti individuali) dovrà essere utilizzato esclusivamente uno dei metodi alternativi di invio della Segnalazione, descritti ai punti successivi;

(ii) **in forma orale**, il segnalante può chiedere – tramite l'Organismo di Vigilanza - di effettuare la segnalazione in un incontro diretto che potrà avvenire, a scelta del Segnalante, in presenza (nel luogo indicato dal Gestore della Segnalazione) o tramite videoconferenza organizzata su una piattaforma informatica da un account esterno alla Società. Il Comitato Etico può delegare uno o più dei propri componenti all'espletamento dell'incontro diretto.

6.2 Canale di segnalazione esterno (ANAC)

Esclusivamente per le segnalazioni di fatti diversi dalla violazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e della violazione del Modello, il Segnalante può effettuare la Segnalazione all'ANAC quando sussista una delle seguenti condizioni:

(i) nel contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
(ii) una segnalazione effettuata non ha avuto seguito;
(iii) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
(iv) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne sono definite dall'ANAC con le linee guida disponibili sul sito internet dell'Autorità attualmente consultabile al seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p3.

6.3 Divulgazione pubblica

In caso di inefficacia dei canali di segnalazione interni e del canale esterno, il Segnalante - in relazione a fatti diversi dalla violazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e della violazione del Modello - può rendere la segnalazione di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone **esclusivamente quando**:

(i) ad una segnalazione interna, a cui la Società 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;

(ii) 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;

(iii) sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, la persona ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

(iv) 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 perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Una divulgazione pubblica effettuata in assenza delle condizioni previste dalla legge espone il segnalante a responsabilità civili e penali (diffamazione, calunnia etc.) e disciplinari ed esclude le tutele del segnalante previste dal Decreto Whistleblowing.

Qualora una segnalazione venga inviata ad un destinatario errato, quest'ultimo dovrà senza indugio reindirizzarla al Gestore delle segnalazioni e cancellare/distruggere le informazioni in essa contenute.

6.4 Segnalazioni riguardanti membri dell'ODV o del Comitato Etico

Ove la segnalazione riguardasse uno dei componenti dell'OdV o del Comitato Etico, la segnalazione andrà inviata al Presidente del Collegio Sindacale pro-tempore mediante invio postale alla Sede di Amaro. (Busta esterna indirizzata a: Presidente del Collegio Sindacale di Stroili Oro S.p.A., Via Valli di Carnia 5, 33020 – Amaro(UD) con dicitura "STRETTAMENTE RISERVATO" contenente altra busta chiusa con dicitura "SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING AL PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE" con acclusa il testo della segnalazione e l'eventuale documentazione allegata)."

7. Gestione della segnalazione

Il Comitato Etico gestisce le segnalazioni ricevute in conformità alla presente procedura.

Le segnalazioni inviate tramite la piattaforma MyGovernance vengono indirizzate all'Organismo di Vigilanza, che le condivide tempestivamente con il Comitato Etico, salvo che la segnalazione riguardi uno dei membri del Comitato Etico stesso.

Le segnalazioni concernenti le violazioni dei reati presupposto o le violazioni del Modello ex D.lgs. 231/01 saranno gestite dall'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie funzioni e senza condivisione con il Comitato Etico.

Le altre segnalazioni saranno gestite dal Comitato Etico.

Nel caso di Segnalazioni ricevute al di fuori della piattaforma MyGovernance, il Comitato Etico predispone, compila e conserva un registro (cartaceo e/o informatico) in cui vengono conservate le informazioni rilevanti con riferimento a ciascuna Segnalazione.

Qualsiasi soggetto, diverso dal Gestore della Segnalazione, che riceva la Segnalazione deve inoltrarla senza indugio all'effettivo destinatario indicato nella comunicazione medesima

Nel caso di Segnalazione orale, l'incontro diretto – previo consenso del Segnalante - è documentato dal Gestore della Segnalazione o da componente da questo designato, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Il Gestore della Segnalazione conserva la comunicazione ricevuta garantendo la riservatezza del Segnalante e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni e conservando le informazioni e i documenti in modo che non sia accessibile a terzi.

Per l'esame della Segnalazione, il Gestore della Segnalazione può richiedere chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione. In caso di particolare complessità o di necessità di esaminare questioni non di sua competenza, il Gestore della Segnalazione può chiedere supporto ad altre funzioni della Società o a soggetti esterni. Nei suddetti casi, il Gestore della Segnalazione adotta le necessarie cautele a garanzia della riservatezza dell'identità dei soggetti coinvolti.

Nell'ambito dello svolgimento delle attività di verifica il Gestore della Segnalazione e i soggetti da questo incaricati, sono dotati dei più ampi poteri di accesso a qualsiasi informazione aziendale funzionale alla conduzione dell'indagine, sempre nel rispetto della riservatezza dell'identità dei soggetti coinvolti.

Il Gestore della Segnalazione esegue tempestivamente una verifica preliminare di ammissibilità preventiva della Segnalazione sulla base dei seguenti criteri:

(i) rilevanza della condotta oggetto di Segnalazione;
(ii) verosimiglianza della Segnalazione;
(iii) riferibilità della condotta oggetto di Segnalazione a quelle previste dal Decreto Whistleblowing;
(iv) descrizione sufficientemente circostanziata della condotta oggetto di Segnalazione;
(v) rapporto tra Segnalante e condotta oggetto di Segnalazione con specifico riferimento alle modalità di conoscenza dei fatti descritti.

In caso di inammissibilità della Segnalazione, il Gestore della Segnalazione procede all'archiviazione della Segnalazione comunicando al Segnalante l'avvenuta archiviazione e i motivi dell'archiviazione stessa.
In caso di ammissibilità della Segnalazione, il Gestore della Segnalazione deve:

(i) entro sette giorni dalla ricezione dare avviso di ricevimento al Segnalante;
(ii) mantenere un'interlocuzione con il Segnalante ove necessario;
(iii) fornire riscontro - cioè dare comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione – entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;

(iv) dare seguito in modo diligente alla segnalazione valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Una volta espletate le necessarie indagini, entro 90 (novanta) giorni dal ricevimento della Segnalazione, il Gestore della Segnalazione, in relazione ai profili di irregolarità riscontrati, valuta a chi inoltrare il contenuto della Segnalazione e dell'istruttoria svolta tra i seguenti soggetti, Dirigente/Responsabile della Funzione a cui è ascrivibile il fatto, Responsabile delle Risorse Umane, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale. In caso di particolare complessità che richiedano supplementi di indagini, il termine di 90 giorni può essere prorogato a discrezione del Gestore della Segnalazione.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione 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 alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Eventuale documentazione cartacea nonché i Registri relativi :

a) alle segnalazioni orali gestite dal Comitato Etico : sono conservati a cura del componente HR del Comitato Etico negli Uffici HR della sede di Amaro in un armadio dedicato chiuso e accessibile solo a personale autorizzato;

b) alle segnalazioni inviate per posta al Collegio Sindacale: sono conservati dal Presidente pro tempore del Collegio Sindacale nel rispetto delle norme a tutela della riservatezza.

7.1 Riservatezza

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La protezione riguarda non solo il nominativo del Segnalante ma anche tutti gli elementi della Segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

La Segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato. La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte 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.

Le norme di protezione contenute nel Decreto Whistleblowing non si applicano, per definizione, alle segnalazioni anonime essendo preordinate a tutelare il Segnalante e gli altri soggetti da rischi di ritorsioni. Tuttavia, esse possono trovare applicazione qualora a seguito di una segnalazione anonima venga svelato il nome dell'informatore, che può allora chiedere di avvalersi della tutela prevista dalla legge.

7.2 Divieto di ritorsioni

È fatto divieto alla Società e ai destinatari del Modello di compiere, in qualsiasi forma, atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante e dei soggetti indicati sopra nel paragrafo 2 per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Per ritorsione si intende "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" tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti atti:

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.

La persona oggetto di ritorsione può comunicare all'ANAC le misure ritorsive che ritenga di aver subito e se la procedura di verifica compiuta dall'ANAC ha esito positivo, gli atti ritorsivi sono considerati nulli.

Il sistema disciplinare previsto dal Modello (Parte Generale, § 5.2) sanziona i Destinatari che violino le misure di tutela del Segnalante e degli altri soggetti, nonché i dipendenti che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

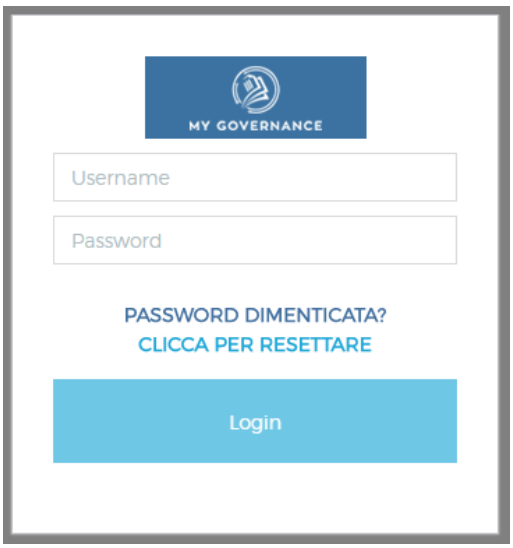
8. ALLEGATI

8.1 Modalità di trasmissione della segnalazione

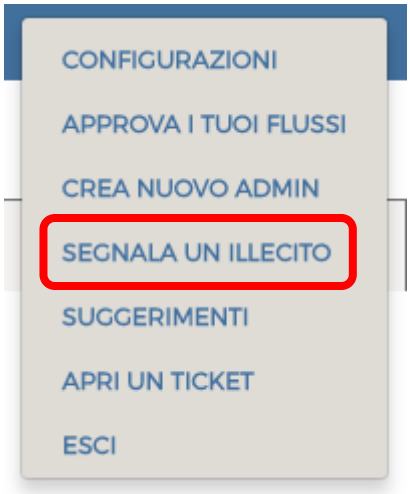
1. Accedere al link https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/stroili compilando il modulo inserendo nome, cognome e un indirizzo e-mail personale (si prega di non utilizzare quello aziendale, come richiesto dal Garante Privacy)

2. Seguire le indicazioni ricevute con la e-mail contenente le Credenziali Univoche di Accesso

3. Accedere al proprio account con le proprie credenziali



4. Dal menu a tendina in alto a destra, selezionare l'opzione "SEGNALA UN ILLECITO"



5. Procedere cliccando il tasto "CREA SEGNALAZIONE"

6. Sarà possibile, a questo punto, procedere con la segnalazione:
   a) in forma a anonima utilizzando l'apposita opzione:

   b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge.

7. Qualora si scelga l'opzione anonima, verrà richiesto di confermare tale scelta con un pop up specifico

8. Stabilita la modalità di segnalazione, il segnalante procederà compilando il modulo. I campi contrassegnati dal simbolo * sono obbligatori. Alcuni campi sono aperti e dovranno avere un numero minimo di caratteri.

Per ogni ulteriore dubbio o chiarimento non esitate a contattare la Società Stroili Oro o My Governance.

8.2 Allegato al Dlgs 10 marzo 2023, n. 24

Allegato al Dlegs 10 marzo 2023, n. 24.pc