



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

Allegato 11:

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E IRREGOLARI

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Stark S.p.A. a Socio Unico

Rev. 1/2023 - Pag. 1 di 13.



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente documento, assieme al Codice Etico e di Comportamento, alle Parti Speciali, allo Statuto dell'O.d.V., al Sistema Disciplinare e a tutti gli altri allegati e alle procedure, corredato di tutti i dati utili ad evidenziare le attività svolte dall'Azienda, le situazioni rischiose da esse derivanti e le misure organizzative, gestionali e di controllo predisposte ed attuate, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da STARK S.p.A. con Socio Unico con verbale di data 28/12/2023.

L'Amministratore Unico

Roberto Cicuto

Consegna del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo all'Organismo di Vigilanza

Il presente documento è stato consegnato in data odierna all'Organismo di Vigilanza, che con la sottoscrizione ne attesta la presa visione.

Padova, 28/12/2023.

Eugenio Plazzotta

Angela Ruzzon

Mauro Gandolfo



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Indice delle revisioni

REV.	DATA	MOTIVO
Rev. 0	20/12/2023	Prima stesura del documento
Rev. 1/2023	28/12/2023	Documento approvato dall'Amministratore Unico

Controllo di distribuzione

Pubblico	Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite pubblicazione sul sito web http://www.starktools.com/sites/ ed affisso in tutte le bacheche aziendali delle varie sedi di lavoro.
----------	--

Proprietà intellettuale

Il presente documento, descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di STARK S.p.A. con Socio Unico è di proprietà della stessa.

Il presente documento è realizzato con la consulenza dell'avv. Eugenio Plazzotta e dell'ing. Mauro Gandolfo del team pdca231.it; la struttura degli elaborati, le metodologie originali e gli strumenti utilizzati in ogni fase della predisposizione del Modello (c.d. *know-how*) sono prodotto intellettuale e della preparazione dei Professionisti di pdca231.it e tutti i diritti ad essi relativi sono riservati; è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, salvo preventiva autorizzazione scritta; STARK S.p.A. con Socio Unico si impegna a garantire la tutela dell'opera intellettuale dei Professionisti.



Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Stark S.p.A. a Socio Unico



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

1. INTRODUZIONE

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 “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” (nel seguito la “Legge sul *whistleblowing*”) che è intervenuta, tra gli altri, sull’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001. Obiettivo perseguito dalla norma è l’incentivazione della collaborazione dei lavoratori per favorire l’emersione di fenomeni illeciti all’interno di enti pubblici e privati, anche per mezzo della previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare, in condizioni di sicurezza, gli eventuali illeciti o irregolarità di cui vengono a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Con l’espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente che segnala violazioni o irregolarità commesse alle figure aziendali legittimate ad intervenire. La segnalazione (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’organizzazione di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Il *whistleblowing* è lo strumento volto a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*. Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

Il presente Regolamento è adottato tenendo già in considerazione le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “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”; il citato decreto abroga, da luglio 2023, le precedenti disposizioni contenute nel D. Lgs. 20 marzo 2001, n. 165 (articolo 54-bis) e nel D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (articolo 6, commi 2-ter e 2 quater bis e ss.), nonché l’art. 3 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 e sostituisce il comma 2-bis art. 6 D. Lgs. 231/01.

Il presente Regolamento, gli allegati in esso richiamati e il link per accedere alla piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni vengono pubblicati sul sito web www.starktools.com ed affisso in tutte le bacheche aziendali delle varie sedi di lavoro.



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

2. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento si applica:

- a. a tutti i lavoratori di STARK S.P.A.,
- b. ai lavoratori autonomi o titolari di un rapporto di collaborazione che svolgano la propria attività presso STARK S.P.A.
- c. ai liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso STARK S.P.A.
- d. ai volontari e ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso STARK S.P.A.
- e. agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso STARK S.P.A.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico di cui al paragrafo precedente non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali
- b) durante il periodo di prova
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione previste si applicano anche:

- o al facilitatore, 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
- o alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia 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 di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente
- o agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

3. PROCEDURE PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Colui il quale sia venuto a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa di condotte illecite, segnala il fatto all'Organismo di Vigilanza (di seguito O.d.V.).

STARK S.P.A. ha attivato un apposito canale di segnalazione, tramite la app di messaggistica crittografata denominata *Whatsapp*, al numero **+39 328 4581 275** o utilizzando il link wa.me/+393284581275, che garantisce la riservatezza dell'identità della persona del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, per l'acquisizione delle segnalazioni, attraverso la compilazione del modulo di cui all'allegato n. 1) da inviarsi al numero *Whatsapp* indicato.

L'utilizzo di questo canale di segnalazione è preferibile.

Le segnalazioni potranno essere effettuate anche in forma orale, mediante invio di messaggio vocale al predetto numero di *Whatsapp*.

La gestione della segnalazione compete all'O.d.V. che è incaricato di gestire le segnalazioni.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse dai componenti dell'O.d.V. competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento di segnalazione, la persona coinvolta (segnalata) può essere sentita ovvero, su sua richiesta, può essere sentita anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre due anni dall'esito finale della procedura.



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Sono ammesse segnalazioni esterne (ossia, direttamente ad ANAC) quando:

- a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito
- b) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna ad ANAC può essere effettuata utilizzando l'applicazione appositamente creata dall'Autorità stessa e reperibile sul sito www.anticorruzione.it.

4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Il presente Regolamento disciplina la protezione della persona segnalante quando la segnalazione riguarda comportamenti, atti, omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di STARK S.P.A., con danno, anche soltanto d'immagine, per la Società medesima, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e che consistono in violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea relative ai settori

- degli appalti pubblici
- dei servizi, dei prodotti e dei mercati finanziari e della prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo
- della sicurezza e conformità dei prodotti
- della sicurezza dei trasporti
- della tutela dell'ambiente
- della radioprotezione e della sicurezza nucleare
- della sicurezza degli alimenti e dei mangimi e della salute e del benessere degli animali
- della salute pubblica e della sicurezza sul lavoro
- della protezione e tutela dei consumatori
- della tutela della vita privata e della protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- degli atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione
- degli atti od omissioni riguardanti il mercato interno.



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Sono ricompresi anche i tentativi di violazione, nonché le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Rientrano tra i fatti segnalabili le condotte illecite, relative a reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01, ovvero le violazioni di regole e protocolli contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del citato Decreto e del Codice Etico e di Comportamento di STARK S.P.A., nonché di procedure e regolamenti utili ai fini della prevenzione.

Sono escluse dal presente Regolamento le segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi (a meno che il segnalante non ritenga che le situazioni venutesi a creare rappresentino illeciti).

Costituiscono oggetto di segnalazione anche le situazioni di illecito rilevate a carico di collaboratori, a qualsiasi titolo, di STARK S.P.A..

Le segnalazioni anonime, prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, verranno prese in considerazione solo ove presentino elementi adeguatamente circostanziati, relativi a fatti di particolare gravità.

5. GESTIONE RISERVATA DELLE SEGNALAZIONI

L'attività istruttoria sui fatti o sulle condotte segnalate viene svolta dall'O.d.V., al quale spetta la valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali per accordare al segnalante le tutele normativamente previste. Ricevuta la segnalazione, l'O.d.V. può chiedere al *whistleblower* (segnalante) elementi integrativi, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato.

Valutata l'ammissibilità della segnalazione, l'O.d.V. può avviare un confronto con il segnalante, può acquisire atti e documenti dalle diverse funzioni aziendali, coinvolgere terze persone, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e, ove eventualmente possibile, del segnalato.

L'O.d.V. archivia la segnalazione se ne ravvisa elementi di manifesta infondatezza.



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, l'O.d.V. può inoltrare la segnalazione all'Amministratore Unico, per l'adozione dei provvedimenti di competenza.

Possono essere interessate anche l'Autorità giudiziaria e di polizia qualora emergessero elementi tali da comportare l'obbligatoria denuncia dei fatti appresi.

La segnalazione verrà trasmessa espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. Nel caso di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione disciplinare sia fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza di un consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

In ogni caso tutte le funzioni aziendali interessate dalla gestione delle segnalazioni sono tenute alla massima riservatezza in ordine alle informazioni apprese.

L'O.d.V. non è tenuto a garantire l'anonimato del segnalante, qualora debba adempiere a specifici obblighi di legge che non consentano detta tutela.

L'O.d.V. 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.

6. TUTELE

Al segnalante (e agli ulteriori soggetti che, eventualmente, possano avere un ruolo nel processo di segnalazione quali il facilitatore, la persona coinvolta e le persone a vario titolo menzionate nella segnalazione), sono garantite le seguenti tutele:

Tutela della riservatezza

STARK S.P.A. tutela l'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente; tali identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Tutela da eventuali misure ritorsive

Nei confronti del segnalante è vietata qualsiasi ritorsione definita come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o possa provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A mero titolo esemplificativo, possono qualificarsi come ritorsioni i seguenti atti e/o comportamenti:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti,
- retrocessione di grado o mancata promozione,
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro
- sospensione dalla formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa,
- note di merito negative o referenze negative,
- adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni, anche pecuniarie,
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo,
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole,
- mancata conversione di contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il segnalante avesse una legittima aspettativa a detta conversione,
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto a termine,
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi
- 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
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- annullamento di una licenza o di un permesso
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In caso di ritorsioni, la protezione del segnalante è garantita al ricorrere delle seguenti condizioni:

- il soggetto deve aver effettuato la segnalazione in base ad una ragionevole convinzione che le informazioni fossero veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo previsto dal presente Regolamento e dalla norma
- la segnalazione deve essere effettuata sulla base delle indicazioni normativamente previste



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

- deve sussistere un rapporto di consequenzialità tra la segnalazione e le misure ritorsive subite.

Le presunte ritorsioni devono essere comunicate ad ANAC, alla quale è affidato il compito di valutare se esse siano conseguenti alla segnalazione.

Limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni

Il segnalante non incorre in responsabilità penale, civile, amministrativa o disciplinare qualora al momento della segnalazione aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere. Per beneficiare delle tutele la segnalazione deve essere effettuata nel rispetto del D. Lgs. 24/2023.

Misure di sostegno

Il segnalante può rivolgersi ad enti del Terzo Settore, inseriti in un apposito elenco istituito da ANAC, per ottenere assistenza e consulenza, a titolo gratuito, sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, sulle modalità e condizioni per accedere al patrocinio a spese dello Stato.

7. SANZIONI

Costituiscono condotte sanzionabili ai sensi degli artt. 6 co. 2-bis D. Lgs. 231/01 e 21 D. Lgs. 24/2023:

- la commissione di ritorsioni
- l'ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione
- la violazione dell'obbligo di riservatezza
- la mancata istituzione di canali di idonei segnalazione
- la mancata adozione di idonee procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni
- il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
- la segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, salvo che il segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia.

ALLEGATO 1 - MODULO PER LE SEGNALAZIONI (EXTRA PIATTAFORMA WEB) DI PRESUNTI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Stark S.p.A. a Socio Unico



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE *	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE ^[1]	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> ufficio (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> all'esterno dell'ufficio (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO ^[2] :	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione del Codice Etico e di comportamento <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio ai lavoratori o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso STARK S.P.A. <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio ai cittadini; <input type="checkbox"/> violazioni del Modello 231 e dei Protocolli di prevenzione; <input type="checkbox"/> violazione delle procedure <input type="checkbox"/> violazione dei Regolamenti <input type="checkbox"/> altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO ^[3]	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO ^[4]	
EVENTUALI DOCUMENTI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Stark S.p.A. a Socio Unico



REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

OGNI ALTRA INFORMAZIONE CHE POSSA FORNIRE UN UTILE RISCONTRO CIRCA LA SUSSISTENZA DEI FATTI SEGNALATI	
---	--

LUOGO, DATA E FIRMA

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Stark S.p.A. a Socio Unico