

# PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING POLICY)

ADOTTATA DA SIDERINOX S.P.A.

CON DELIBERA DEL C.D.A. DEL 15/12/2023

<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Motivo della Revisione</b>
00	15/12/2023	Prima emissione

## Sommario

1.	Scopo e finalità.....	3
2.	Normativa di riferimento .....	4
3.	Definizioni.....	4
4.	Soggetti segnalanti e beneficiari delle misure di protezione.....	5
5.	Oggetto della segnalazione .....	6
6.	Le Segnalazioni.....	8
6.1.	Canali di segnalazione interni .....	8
6.1.1.	Contenuto della segnalazione.....	11
6.1.2.	Riservatezza .....	11
6.1.3.	Ricezione e conservazione delle segnalazioni e relative indagini .....	12
6.1.4.	Azioni e provvedimenti correttivi.....	13
6.1.5.	Conservazione della documentazione .....	13
6.2.	Il canale di segnalazione esterna - ANAC .....	14
6.3.	La divulgazione pubblica .....	14
6.4.	La denuncia alle competenti autorità.....	15
7.	Garanzia di non discriminazione o ritorsione .....	15
8.	Sanzioni in caso di violazioni .....	17
9.	Responsabilità del Segnalante .....	17
10.	Allegati.....	18
	ALLEGATO A - Schema riassuntivo dei diritti del Segnalante .....	19
	ALLEGATO B - I canali di segnalazione interni in breve .....	20
	ALLEGATO C - Format per la Segnalazione di Violazioni.....	22

## 1. Scopo e finalità

In accordo con quanto stabilito dai valori e dal Codice di Etico di Siderinox S.p.A. (in prosieguo, la “Società”), oltre che nel rispetto delle disposizioni normative nazionali e comunitarie in materia, la Società promuove una cultura della legalità caratterizzata da rapporti improntati a correttezza, buona fede e partecipazione quanto più possibile attiva.

La Società si impegna a condurre le proprie attività secondo le previsioni di legge e seguendo rigorosi standard etici e morali, attivando strumenti che consentano la segnalazione (*whistleblowing*) di condotte non conformi a quanto sopra.

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare il sistema interno per la segnalazione di violazioni di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto di lavoro, commerciale, professionale o di collaborazione con la Società, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del segnalante medesimo.

Obiettivi di questa procedura sono, quindi:

- offrire la possibilità a chi abbia un rapporto qualificato con la Società di presentare segnalazioni in merito ad accadimenti di particolare rilievo, gravità e delicatezza;
- assicurarsi che tali segnalazioni vengano trattate in maniera seria e appropriata, al fine di prevenire i rischi e le situazioni pregiudizievoli;
- assicurarsi che ogni persona, che presenti in buona fede le proprie segnalazioni, sia protetta contro ritorsioni o rappresaglie.

Allo scopo, il presente documento descrive:

- i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- l’ambito soggettivo di applicazione;
- la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

La procedura di segnalazione ivi descritta recepisce anche i principi e le previsioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito, il “Modello 231” o “MOGC 231”), senza determinare il venir meno in

alcun modo delle modalità di segnalazione all'Organismo di Vigilanza della Società di atti o fatti rilevanti, per le materie di competenza, previste dal Modello 231.

Per completezza di informazione, la presente procedura illustra anche gli altri canali di segnalazione cui è possibile ricorrere e i relativi presupposti all'utilizzo.

Il documento – dopo confronto con le rappresentanze sindacali – viene pubblicato sul sito internet della Società, reso disponibile nella bacheca aziendale e inviato agli interlocutori con cui la Società intrattiene un rapporto qualificato, al fine di garantirne la massima diffusione.

La Società si impegna altresì a promuovere opportune attività di informazione e formazione del proprio personale dipendente, per favorire la piena consapevolezza e la corretta interpretazione dello strumento di segnalazione e della relativa procedura.

## 2. Normativa di riferimento

Si indicano di seguito le principali norme che regolano la materia:

- **Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231** - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- **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;
- **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.

## 3. Definizioni

Nella presente procedura, le seguenti espressioni, indicate con la lettera maiuscola, assumeranno il significato di seguito specificato:

<b>“Segnalazione”</b> (in inglese <b>“Whistleblowing”</b> )	comunicazione scritta o orale di informazioni sulle Violazioni o divulgazione pubblica di informazioni o denuncia di fatti effettuata ai sensi delle disposizioni normative di cui al paragrafo 2 della presente procedura
---	--

<p>“Soggetto segnalante”, “Persona Segnalante”, “Segnalante” (in inglese “Whistleblower”)</p>	<p>persona fisica che effettua la segnalazione o divulga pubblicamente informazioni o sporge denuncia in merito a violazioni ai sensi della normativa in materia di <i>Whistleblowing</i></p>
<p>“Facilitatore”</p>	<p>la persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata</p>
<p>“Persona Coinvolta”</p>	<p>la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente</p>
<p>“Soggetti Protetti”</p>	<p>il Segnalante e gli altri soggetti indicati al paragrafo 4 della presente procedura, a cui è estesa la protezione</p>
<p>“Contesto Lavorativo”</p>	<p>le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 e 4 D.Lgs 24/2023 descritti al paragrafo 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile</p>
<p>“Violazione”</p>	<p>comportamenti, atti, omissioni, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, di cui all’art. 5 della presente procedura</p>
<p>“Informazioni sulle Violazioni”</p>	<p>informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico qualificato, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni</p>
<p>“Gestori della Segnalazione”</p>	<p>l’Organismo di Vigilanza e i soggetti interni a cui è affidata la gestione delle Segnalazioni di Violazioni, dall’istruzione della relativa pratica alla chiusura e conservazione di quanto relativo alla medesima</p>

#### 4. Soggetti segnalanti e beneficiari delle misure di protezione

Il Soggetto Segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione o divulga pubblicamente informazioni o sporge denuncia, più specificamente:

- in merito a Violazioni effettive o potenziali;
- causando un danno all'ente pubblico o privato in cui lavora o ai soggetti che con questo si relazionano (tra cui ad esempio consumatori, clienti, azionisti);
- che potrebbero causare o causano un danno alla Società o ai soggetti che con questa si relazionano (ad esempio: dipendenti, clienti, fornitori, consumatori, azionisti);
- la cui segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia lo esporrebbe al rischio di subire ritorsioni.

Le Segnalazioni possono, quindi, essere effettuate da:

- lavoratori subordinati, anche assunti con contratti atipici
- lavoratori autonomi
- collaboratori, liberi professionisti, consulenti
- volontari, tirocinanti
- azionisti e persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo.

La disciplina si applica anche a Segnalazioni che riguardino Violazioni realizzate nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, nonché a coloro il cui rapporto non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle Violazioni siano state acquisite durante la selezione, o in altre fasi precontrattuali.

Le misure di protezione del Segnalante si applicano anche ai seguenti Soggetti Protetti:

- Facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, allo stesso legati da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali questo lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante stesso.

## 5. Oggetto della segnalazione

Ai fini di eventuali Segnalazioni, rilevano comportamenti non corretti e condotte, sia commissive sia omissive, illecite, pericolose o discriminatorie, inosservanza di prescrizioni di legge, nonché violazioni del Modello 231 o altre situazioni da cui derivino seri rischi per l'azienda e/o per il personale, che potrebbero ripercuotersi sul funzionamento e la performance delle attività della stessa, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo.

In particolare, sono considerate rilevanti le Segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati, consumati o tentati, sintomatici di:

- illeciti civili, amministrativi, penali o contabili;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001;
- illeciti commessi in violazione della normativa europea o nazionale in materia di 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, incluse le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

A titolo esemplificativo, quindi, possono essere segnalate condotte quali:

- manipolazioni contabili, azioni non in linea con le procedure di controllo interne; appropriazione indebita di beni aziendali o dichiarazioni fraudolente;
- abuso d'ufficio, corruzione, conflitto d'interessi, sponsorizzazioni e donazioni, regali o pagamenti volti ad ottenere facilitazioni di varia natura;
- fissazione dei prezzi, scambio di informazioni *price sensitive*, collusione violazione delle leggi in materia di concorrenza;
- attività che possano arrecare grave pregiudizio all'ambiente e/o alla salute e sicurezza delle persone;
- pratiche discriminatorie, sfruttamento del lavoro minorile, violazione dei diritti umani;
- azioni od omissioni suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda;

- condotte attive od omissive rilevanti in relazione ad uno dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001.

Restano escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura - oltre che a mere voci non supportate da alcun elemento utile ad accertarne la fondatezza - rivendicazioni, lamentele e istanze aventi carattere personale o attinenti a un interesse personale del Segnalante e/o che attengono a rapporti individuali, condizioni e ambiente di lavoro (quali, a titolo esemplificativo, conflitti fra colleghi e manager, sanzioni disciplinari, adeguato e corretto pagamento degli stipendi), che, di norma, dovranno essere risolte con i diretti Responsabili e/o con l'Ufficio Risorse Umane, a meno che le condotte siano tali da rientrare nei casi di cui sopra.

In tali casi, restano quindi attivabili i consueti canali aziendali (superiore gerarchico, Ufficio del Personale) o sindacali.

## 6. Le Segnalazioni

### 6.1. Canali di segnalazione interni

Le segnalazioni inoltrate attraverso il canale interno di segnalazione sono gestite dai seguenti soggetti:

- ALESSANDRO ROSSI, Accounting Department
- MARCO SANTORO, IT Manager

specificamente formati in relazione alla normativa di riferimento, alla gestione del canale di segnalazione e al trattamento delle informazioni che vi transitano.

Le segnalazioni sono oggetto di registrazione riservata in autonomo registro, a cura dei Gestori della Segnalazione.

Le Segnalazioni possono essere effettuate con le seguenti modalità.

#### **A. Segnalazione interna in forma scritta**

Le segnalazioni in forma scritta possono essere trasmesse alla società:

- all'indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC) [segnalazione.violazioni@pec.siderinox.it](mailto:segnalazione.violazioni@pec.siderinox.it): si precisa che tale casella è abilitata alla ricezione, oltre che di Posta Elettronica Certificata (PEC), anche di e-mail ordinarie;
- a mezzo posta, preferibilmente raccomandata, al seguente indirizzo:

*SIDERINOX S.p.A.*

*Strada Provinciale 183 n. 5*



*Frazione Caselle*

*20081 Morimondo (MI)*

*RISERVATO GESTORE SEGNALAZIONI* (indicazione importante al fine di garantire la riservatezza e la corretta gestione della comunicazione).

In tal caso, è necessario che la Segnalazione sia inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno l'indirizzo e la dicitura di cui sopra.

#### **B. Segnalazione interna in forma orale**

Le segnalazioni in forma orale sono ricevute previa richiesta da inviare all'indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC) [segnalazione.violazioni@pec.siderinox.it](mailto:segnalazione.violazioni@pec.siderinox.it); si precisa che tale casella è abilitata alla ricezione, oltre che di Posta Elettronica Certificata (PEC), anche di e-mail ordinarie. Al ricevimento della richiesta, i Gestori della Segnalazione prenderanno contatto con il segnalante che potrà scegliere se effettuare la Segnalazione:

- a mezzo incontro da remoto con piattaforma che consenta la comunicazione audio e video e la documentazione del colloquio mediante registrazione, conservazione e ascolto dello stesso;
- a mezzo incontro in presenza; in tal caso, l'incontro potrà essere documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro con apposizione della propria sottoscrizione.

#### **C. Segnalazione all'Organismo di Vigilanza**

Resta, inoltre, attivo il canale di Segnalazione diretto all'Organismo di Vigilanza (ODV), Ing. Iury Maurizio Zucchi, a cui è possibile inoltrare comunicazioni a mezzo e-mail, all'indirizzo [odvsiderinox@gmail.com](mailto:odvsiderinox@gmail.com) ovvero, a mezzo posta, preferibilmente raccomandata, al seguente indirizzo:

*SIDERINOX S.p.A.*

*Strada Provinciale 183 n. 5*

*Frazione Caselle*

*20081 Morimondo (MI)*

*RISERVATO ODV* (indicazione importante al fine di garantire la riservatezza e la corretta gestione della comunicazione).

oppure ancora a mezzo deposito della Segnalazione delle apposite cassette portalettere dedicate all'ODV presenti negli spogliatoi e all'ingresso degli uffici.

In caso di Segnalazioni a mezzo posta, è necessario che la stessa sia inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno l'indirizzo e la dicitura di cui sopra.

**IMPORTANTE:** in caso di eventuale/potenziabile coinvolgimento dei soggetti interni alla Società a cui è affidata la gestione delle Segnalazioni nei fatti oggetto della Segnalazione, quest'ultima deve essere inviata **solo** all'Organismo di Vigilanza, specificando il/i soggetto/i Gestore/i che si sospetta/no implicato/i negli eventi segnalati.

#### **D. Segnalazione interna anonima**

Sarà possibile inoltrare alla Società Segnalazioni anonime unicamente a mezzo posta, preferibilmente raccomandata, al seguente indirizzo:

*SIDERINOX S.p.A.*

*Strada Provinciale 183 n. 5*

*Frazione Caselle*

*20081 Morimondo (MI)*

*RISERVATO GESTORE SEGNALAZIONI* oppure *RISERVATO ODV* (indicazione importante al fine di garantire la riservatezza e la corretta gestione della comunicazione).

In tal caso, sarà sufficiente inserire la Segnalazione e l'eventuale documentazione a supporto in una busta chiusa che rechi all'esterno l'indirizzo e la dicitura di cui sopra.

Se adeguatamente circostanziata e/o supportata da idonea documentazione, la Segnalazione anonima sarà trattata alla stregua di una Segnalazione ordinaria, ma non sarà possibile dare riscontro al Segnalante, interloquire con il medesimo e chiedergli eventuali integrazioni.

In caso di Segnalazione anonima, inoltre, non saranno applicabili le misure di protezione del Segnalante, in quanto, appunto, ignoto.

Perché le misure di protezione del Segnalante originariamente anonimo possano essere applicate allo stesso, questi dovrà rivelare la propria identità o la stessa sia successivamente conosciuta.

### 6.1.1. Contenuto della segnalazione

Con qualunque canale siano presentate, le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e sulla base di un fondato sospetto e deve contenere informazioni precise e circostanziate, tali da consentire al ricevente di procedere alla relativa disamina, di effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari in merito alla fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto delle segnalazioni, nonché di consentire l'individuazione e l'efficace gestione delle questioni implicate nelle segnalazioni.

Le segnalazioni devono, quindi, contenere preferibilmente i seguenti elementi:

- fermo quanto indicato nel successivo paragrafo “Riservatezza”, generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della funzione rivestita in Società o dei rapporti che lo legano a quest'ultima;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- se il Segnalante ha già sollevato la questione con qualcun altro e, in caso affermativo, quando, con quale funzione e con che esito.

Inoltre, al fine di garantire che, nel caso in cui la segnalazione sia erroneamente inviata ad un soggetto non competente, la stessa sia tempestivamente trasmessa da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di *Whistleblowing*, si invita il Segnalante a specificare che la comunicazione costituisce segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

### 6.1.2. Riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

I Gestori della Segnalazione sono espressamente autorizzati a trattare tali dati e vincolate ad obbligo di assoluta segretezza in merito all'identità della persona del Segnalante e a qualsiasi

altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità: tali informazioni potranno essere rivelate solo previo espresso consenso della stessa persona segnalante adeguatamente documentato.

Analogo obbligo di riservatezza riguarda anche l'identità della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

Tutte le comunicazioni saranno anonimizzate e trattate con la più stringente e confidenzialità.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui questa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante stesso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare a carico di soggetto diverso dal Segnalante, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

L'anonimato del Segnalante non potrà essere mantenuto a seguito di richiesta di rilevazione da parte dell'autorità giudiziaria o amministrativa o sussista uno specifico obbligo di legge al riguardo; in tal caso l'identità sarà rivelata unicamente all'Autorità richiedente e sarà tutelata da quest'ultima.

Nei casi di cui sopra, al Segnalante è dato avviso per iscritto delle ragioni della rivelazione.

Riscontri, interlocuzioni, domande di approfondimento o conseguenti indagini supplementari non potranno avvenire senza che sia comunicata la propria identità.

Le Segnalazioni trasmesse in base alla presente policy e le Informazioni sulle Violazioni saranno trattate dalla Società in maniera confidenziale, ad eccezione di quanto necessario per condurre indagini accurate. L'identità del Segnalante sarà mantenuta, in ogni caso, confidenziale.

### **6.1.3. Ricezione e conservazione delle segnalazioni e relative indagini**

I Gestori della Segnalazione hanno l'obbligo di gestire diligentemente e con accuratezza le Segnalazioni ricevute.

In particolare, gli stessi provvederanno a:

- registrare ogni Segnalazione;

- dare al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della stessa, mantenere l'interlocuzione con il Segnalante e, se necessario, richiederle integrazioni;
- verificare la presenza di dati e informazioni utili a valutare la fondatezza e della Segnalazione e darle diligente seguito;
- fornire riscontro, anche nel caso in cui lo stesso sia negativo, entro il termine di 3 (tre) mesi decorrenti dall'avviso di ricevimento della Segnalazione, oppure, qualora non sia stato inviato alcun avviso al Segnalante, dalla scadenza del termine di sette giorni dall'effettuazione della Segnalazione;
- curare la conservazione della documentazione relativa alle Segnalazioni pervenute.

Qualora possibile, è consentito risolvere le Segnalazioni senza ricorrere a indagini.

I Gestori della Segnalazione potranno, a propria totale discrezione e nel rispetto degli obblighi di riservatezza, consultarsi con qualsiasi membro della direzione e della struttura della Società in generale, nonché coinvolgere auditor esterni, investigatori e/o consulenti legali che contribuiscano alle indagini e all'analisi dei relativi risultati.

I Gestori della Segnalazione potranno decidere di presentare, preventivamente, la relazione di indagine davanti al Consiglio di Amministrazione, in relazione alla gravità, ai soggetti coinvolti e alla rilevanza della violazione.

In caso di Segnalazione riguardante presunte violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico non trasmesse direttamente al canale attivo per l'Organismo di Vigilanza, i Gestori della Segnalazione informeranno tempestivamente l'Organismo di Vigilanza stesso, affinché possa disporre gli accertamenti che si rendessero necessari.

#### **6.1.4. Azioni e provvedimenti correttivi**

Qualora, all'esito dell'indagine svolta come sopra, emergessero situazioni non conformi alle norme di cui all'art. 5 della presente policy, la Società dovrà individuare e dare attuazione ad adeguate azioni e provvedimenti correttivi.

#### **6.1.5. Conservazione della documentazione**

Le Segnalazioni e tutta la documentazione alle stesse relativa sono conservate, a cura dei Gestori delle Segnalazioni e con modalità tali da garantire rispetto degli obblighi di riservatezza inerenti alle stesse, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5

(cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

## 6.2. Il canale di segnalazione esterna - ANAC

La persona Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna unicamente qualora:

- abbia già effettuato una Segnalazione interna attraverso i canali di cui alla presente procedura e la stessa non abbia avuto seguito;
- abbia 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;
- abbia fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale per le Segnalazioni esterne è quello gestito direttamente dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e reperibile, unitamente alle istruzioni per procedere, al link: [Whistleblowing - www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it).

Le tutele del Segnalante previste dalla legge e dalla presente policy trovano applicazione anche nel caso di Segnalazione esterna effettuata nel rispetto di quanto sopra.

## 6.3. La divulgazione pubblica

Un'ulteriore modalità di Segnalazione prevista dal D.lgs. n. 24/2023 è la divulgazione pubblica, con la quale le informazioni sulle Violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La protezione dei Segnalanti che effettuano divulgazione pubblica è riconosciuta se al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione tramite il canale interno della Società ed esterno all'ANAC ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna all'ANAC, alle condizioni e con le modalità previste dal precedente punto e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla presente procedura e dall'art. 8 del d.lgs. 24/2023 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il Segnalante. Qualora, invece, la divulgazione di Violazioni venga effettuata mantenendo l'anonimato (es.: utilizzando uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione), la divulgazione sarà trattata alla stregua di una Segnalazione anonima.

Il soggetto che effettua una divulgazione pubblica è distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti.

#### **6.4. La denuncia alle competenti autorità**

I Segnalanti possono valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nel corso del loro rapporto con la Società.

Qualora il Segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una Segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti, non è esonerato dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Il dipendente denunciante discriminato per via della Segnalazione potrà beneficiare delle tutele previste dal D.lgs. 24/2023 per le ritorsioni subite.

#### **7. Garanzia di non discriminazione o ritorsione**

Nei confronti di colui che effettua una Segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro dei Soggetti Protetti per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

La tutela del Segnalante potrà essere garantita in tutti i casi di Segnalazione non presentata in forma anonima ovvero nelle ipotesi in cui sia stata successivamente rivelata l'identità del Segnalante.

Per “discriminazione” si intende qualsiasi distinzione iniqua ingiustificata; per “ritorsione” si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante un danno ingiusto.

Sono tali, quindi, le molestie sul luogo di lavoro, oltre che, se motivate unicamente dal fatto che il destinatario delle stesse ha effettuato una Segnalazione, le azioni disciplinari, le misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, quali, più specificamente, a titolo esemplificativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- il demansionamento, la retrocessione di grado o qualifica o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di merito o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari, la nota di biasimo o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo o, in ogni caso, peggiorativo rispetto a quello riconosciuto in precedenza;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito;
- l'inserimento nelle liste nere sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto per beni o servizi;



- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La Società garantisce che nessuna azione ritorsiva sia attuata nei confronti dei Soggetti Protetti . Qualora un soggetto si senta vittima di ritorsioni, a seguito della presentazione della Segnalazione o della collaborazione ad un'indagine, deve immediatamente presentare ulteriore Segnalazione, eventualmente direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Anche tali Segnalazioni saranno accertate in maniera confidenziale e gioveranno delle tutele di cui alla presente procedura.

Qualora il Segnalante lamenti di aver subito un danno - e a condizione che questi provi di aver effettuato una Segnalazione oppure una divulgazione pubblica e di aver subito un danno - si presume che tale danno sia stato compiuto per ritorsione a seguito di tale segnalazione o divulgazione.

In tal caso, spetterà a chi ha adottato la misura lesiva dimostrare l'imputabilità della stessa a motivi diversi del tutto avulsi dalla Segnalazione e darne debita giustificazione.

## **8. Sanzioni in caso di violazioni**

La Società stabilisce che siano sanzionati - in modo effettivo e proporzionato alla gravità dei fatti, nonché tale da costituire efficace deterrente alla violazione della presente procedura - tutti coloro che:

- ostacolino o tentino di ostacolare le segnalazioni;
- adottino misure ritorsive contro le persone;
- intentino procedimenti vessatori contro i segnalanti;
- violino gli obblighi di riservatezza.

## **9. Responsabilità del Segnalante**

Oltre ad eventuali azioni disciplinari, la presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione e/o divulgazione scientemente false, calunniose o diffamatorie 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 della presente policy, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## 10. Allegati

Vogliono costituire strumenti a supporto di una più chiara comprensione e una più semplice formulazione delle Segnalazioni i seguenti allegati:

- A. Schema riassuntivo dei diritti del Segnalante
- B. I canali di segnalazione interni in breve
- C. Format per la Segnalazione di Violazioni (l'uso dello stesso è meramente facoltativo).

## ALLEGATO A - Schema riassuntivo dei diritti del Segnalante

Il Segnalante beneficia dei seguenti diritti:

- ricevere conferma di presa in carico della Segnalazione entro 7 giorni dal ricevimento della stessa;
- interloquire con i gestori della Segnalazione;
- ricevere conferma di presa in carico della Segnalazione entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- riservatezza sulla propria identità e su qualsiasi altra informazione da cui questa possa evincersi, direttamente o indirettamente; tale identità non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante stesso o invio di avviso motivato, nel caso in cui la rivelazione sia obbligatoria per legge;
- giovare delle misure di protezione previste dalla legge, cioè il divieto di ritorsioni, le misure di sostegno offerte dall'ANAC e dagli enti del Terzo settore;
- Segnalare eventuali azioni ritorsive conseguite ad una Segnalazione.

## **ALLEGATO B - I canali di segnalazione interni in breve**

Per maggior chiarezza e immediatezza di comunicazione, si riportano di seguito in breve i canali attraverso cui è possibile trasmettere a SIDERINOX SPA segnalazioni concernenti violazioni rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e/o le violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato dalla società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 stesso, nonché le violazioni del diritto dell'Unione Europea e della normativa nazionale di recepimento.

### **A. Segnalazione interna in forma scritta**

- All'indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC) [segnalazione.violazioni@pec.siderinox.it](mailto:segnalazione.violazioni@pec.siderinox.it) (riceve anche e-mail ordinarie).
- A mezzo posta, preferibilmente raccomandata, al seguente indirizzo:

*SIDERINOX S.p.A.*

*Strada Provinciale 183 n. 5*

*Frazione Caselle*

*20081 Morimondo (MI)*

*RISERVATO GESTORE SEGNALAZIONI* (indicazione importante al fine di garantire la riservatezza e la corretta gestione della comunicazione).

In una busta esterna riportante l'indirizzo e la dicitura di cui sopra, inserire in due buste chiuse distinte le informazioni inerenti la Segnalazione e i dati identificativi del Segnalante.

### **B. Segnalazione interna in forma orale**

Inviare richiesta all'indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC) [segnalazione.violazioni@pec.siderinox.it](mailto:segnalazione.violazioni@pec.siderinox.it) (riceve anche e-mail ordinarie) per la fissazione di un incontro che avverrà:

- da remoto, con piattaforma che consenta la comunicazione audio e video e la documentazione del colloquio mediante registrazione, conservazione e ascolto dello stesso;
- in presenza e sarà documentato mediante registrazione su idoneo dispositivo o redazione e sottoscrizione di apposito verbale.

### **C. Segnalazione all'Organismo di Vigilanza**

Resta, attivo il canale di Segnalazione diretto all'Organismo di Vigilanza (ODV), Ing. Iury Zucchi, a cui è possibile inoltrare comunicazioni a mezzo:

- e-mail, all'indirizzo [odvsiderinox@gmail.com](mailto:odvsiderinox@gmail.com);
- a mezzo posta, preferibilmente raccomandata, al seguente indirizzo:

*SIDERINOX S.p.A.*

*Strada Provinciale 183 n. 5*

*Frazione Caselle*

*20081 Morimondo (MI)*

*RISERVATO ODV* (indicazione importante al fine di garantire la riservatezza e la corretta gestione della comunicazione).

- deposito della Segnalazione delle apposite cassette portalettere dedicate all'ODV presenti negli spogliatoi e all'ingresso degli uffici.

**IMPORTANTE:** in caso di eventuale/potenziale coinvolgimento dei soggetti interni alla Società a cui è affidata la gestione delle Segnalazioni nei fatti oggetto della specifica Segnalazione, quest'ultima deve essere inviata **solo** all'Organismo di Vigilanza, indicando il/i soggetto/i Gestore/i che si sospetta/no implicato/i negli eventi segnalati.

**D. Segnalazione interna anonima**

A mezzo posta, preferibilmente raccomandata, al seguente indirizzo:

*SIDERINOX S.p.A.*

*Strada Provinciale 183 n. 5*

*Frazione Caselle*

*20081 Morimondo (MI)*

*RISERVATO GESTORE SEGNALAZIONI* oppure *RISERVATO ODV* (indicazione importante al fine di garantire la riservatezza e la corretta gestione della comunicazione).

### **ALLEGATO C - Format per la Segnalazione di Violazioni**

Nella pagina seguente si offre un esempio di format da utilizzare per le Segnalazioni.

Il format vuole essere uno strumento di supporto a disposizione dei Segnalanti per effettuare una Segnalazione e resta fermo che l'uso dello stesso è meramente facoltativo.

**SIDERINOX SPA – SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE (rif. D.lgs 24/2023)**

**DATI DEL SEGNALANTE**

NOME _____	COGNOME _____	RAPPORTO CON SIDERINOX SPA _____
RECAPITI (postale, telefonico, e-mail)	_____ _____	

**EVENTO SEGNALATO**

Descrizione dei fatti oggetto di segnalazione	_____ _____ _____ _____
Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi (data – arco temporale)	_____ _____ _____ _____
Generalità o altri elementi (es.: mansione) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati	_____ _____ _____ _____
Indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti (generalità o altri elementi che consentano di identificarli)	_____ _____ _____ _____
Documenti e/o altre informazioni che possono confermare la fondatezza dei fatti e offrire valido riscontro	_____ _____ _____ _____
Segnalare se è già stata sollevata la questione oggetto di segnalazione con qualcun altro e, in caso affermativo, con chi, quando e con che esito	_____ _____ _____ _____
ALLEGATI	<input type="checkbox"/> Documento di identità del Segnalante <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____

LUOGO e DATA

Firma leggibile \_\_\_\_\_