



PROTOCOLLO E - Gestione dei Flussi Informativi **(Policy Whistleblowing)**

Rif. Art. 6, co. 2 -bis, Decreto Legislativo 8 giugno 2001 , n. 231 - Decreto Legislativo 10
marzo 2023 , n. 24

CAPITOLO I	Premesse e scopo.....	3
CAPITOLO II	Flussi Informativi.....	3
2.1	Definizioni.....	3
2.2	Modalità di trasmissione e contenuto della Segnalazione.....	4
2.3	Gestore della Segnalazione e Istruttoria.....	4
2.3.1	Ricezione della Segnalazione.....	5
2.3.2	Esame preliminare della Segnalazione.....	5
2.3.3	Accertamento.....	6
2.4	Tutele del Segnalante.....	7
2.4.1	Divieto di atti ritorsivi.....	7
2.4.2	Riservatezza dell'identità del Segnalante.....	8
2.4.3	Limitazioni di responsabilità.....	8
2.5	Nome comportamentali.....	8
CAPITOLO III	Flussi Informativi verso l'ODV.....	9

PROTOCOLLO E

Gestione dei Flussi Informativi (Policy Whistleblowing)

CAPITOLO I – Premesse e scopo

La normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione è stata rivista con la Direttiva 2019/1937, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblowers in tutti gli Stati Membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva cit. con il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito, il "Decreto"), modificando, peraltro, l'art. 6, comma 2 -bis, d.lgs. 231/2001 e abrogando, inter alia, gli art. 6, commi 2 -ter e-2 quater del decreto cit., oltre che l'art. 3, d.lgs. 179/2017.

Con l'adozione della presente Policy (di seguito, la "Whistleblowing Policy" o la "presente Policy"), la società **Itasteel Spa** ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti al riguardo da ANAC, con delibera di detto ente in data 12 luglio 2023, considerando, altresì, che la stessa ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 (di seguito, "MOGC"). Allo scopo di dare attuazione a quanto indicato nella novellata normativa la Società ha istituito un apposito sistema di comunicazione nei confronti del Responsabile della Segnalazione.

Il presente documento ha l'obiettivo di regolamentare la gestione delle segnalazioni fatte al Responsabile della Segnalazione ai sensi della normativa in materia di "whistleblowing" (D.Lgs. n. 24/23, "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") e descrivere le misure di protezione dei soggetti tutelati dalla predetta normativa.

Il presente **Protocollo E** regola, pertanto, nell'ambito dell'attività svolta dalla Società, il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento dei Flussi Informativi.

CAPITOLO II – Flussi Informativi

La Società è destinataria delle disposizioni contenute nel Decreto Whistleblowing, dal momento che, pur non avendo impiegato alla data del 31 dicembre 2022 una media di 50 lavoratori subordinati e pur non rientrando nella casistica di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto Whistleblowing, si è comunque dotata di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01.

La Società è pertanto tenuta ad applicare uno specifico regime di obblighi e tutele che, *inter alia*, consenta a determinati soggetti di segnalare eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Dlgs. 231/01 e/o violazioni del Modello e/o Codice Etico, unicamente attraverso un canale di segnalazione interno.

2.1 Definizioni

Di seguito vengono fornite alcune definizioni che consentono di familiarizzare con i macro-concetti inerenti ai Flussi Informativi.

Segnalante	La persona fisica che comunica una Violazione appresa nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Rientrano in tale categoria: i lavoratori dipendenti e autonomi, i liberi professionisti e consulenti, i lavoratori e collaboratori che forniscono beni o servizi alla Società, i volontari, i tirocinanti, i soci, le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo, le persone il cui rapporto di lavoro con la Società è terminato e i candidati in vista di un'assunzione.
-------------------	---

Segnalazione	Qualsiasi informazione riguardante una Violazione già commessa, una Violazione in procinto di essere perpetrata (sulla base di fondati sospetti) o condotte volte ad occultare tali Violazioni.
Segnalazione Anonima	Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate e non sono individuabili in modo univoco.
Segnalazione Circostanziata	Segnalazione in cui la descrizione della Violazione è resa con un grado di dettaglio sufficiente per consentire al Gestore di verificare la fondatezza della Segnalazione.
Segnalazione non Inerente	Segnalazione avente per oggetto questioni diverse dalle Violazioni (es., rimostranze di carattere personale, come vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra colleghi, etc.).
Violazione	Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e comportamenti contrari ai principi e alle norme contenute nel Codice Etico e/o nel Modello.

2.2 Modalità di trasmissione e contenuto della Segnalazione

Qualora un Destinatario venga a conoscenza di una Violazione, è incoraggiato a riferirla tempestivamente al Gestore attraverso una delle seguenti modalità operative:

A. In forma scritta: la Segnalazione potrà essere trasmessa accedendo al link pubblicato sul sito internet aziendale <https://www.itasteel.it/whistleblowing/> quale canale interno di segnalazione idoneo a garantire la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e del contenuto della segnalazione, con la possibilità di allegare documentazione a supporto.

B. In forma orale: la Segnalazione potrà essere effettuata mediante richiesta di incontro diretto con il Gestore della Segnalazione, da inoltrare attraverso l'apposita funzione presente nella seguente pagina <https://www.itasteel.it/whistleblowing/>. L'incontro verrà fissato entro un termine ragionevole e si svolgerà con modalità idonee a garantire la riservatezza del Segnalante.

2.3 Gestore della Segnalazione e Istruttoria

La gestione delle segnalazioni di cui ai precedenti articoli è affidata al Gestore della Segnalazione specificatamente formato sulla materia. In linea con quanto previsto dalle Linee Guida ANAC, secondo le quali *“nel settore privato, la scelta del soggetto cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni è rimessa all'autonomia organizzativa di ciascun ente, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta [...] la Società ha individuato come Gestore delle Segnalazioni interno unico per tutto il Gruppo societario il Responsabile HR, dott. Pellanda Nathan.*

Quest'ultimo, qualora la segnalazione assuma rilevanza anche ai fini del d.lgs 231/2001 o del MOGC, ha cura di fornire all'Organismo di Vigilanza:

- immediata informativa della segnalazione affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231 o MOGC, al fine di verificare il funzionamento del sistema di whistleblowing e proporre eventuali necessità di miglioramento.

2.3.1 Ricezione della Segnalazione

Il Gestore della Segnalazione, al ricevimento di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, provvede con tempestività a compilare il Registro delle Segnalazioni in cui vengono riportati:

1. il numero identificativo progressivo che ne consente l'identificazione univoca;
2. la data di ricezione;
3. il canale di ricezione utilizzato;
4. la Classificazione delle Segnalazioni, in base alla valutazione preliminare del suo contenuto (Rilevante, Carente, Non Pertinente);
5. risultanze emerse e conclusioni.

In caso di incontro diretto, il Gestore provvede a redigere, rispettivamente, un verbale dell'incontro tenutosi, documenti che dovranno essere in entrambi i casi controfirmati dal Segnalante.

In caso di **conflitto d'interesse** del Gestore delle segnalazioni (es., qualora lo stesso rivesta altresì la veste di soggetto segnalato o segnalante), la segnalazione verrà gestita dall'Organismo di Vigilanza di Itasteel Spa. La Persona segnalante avrà cura di specificare nella prima comunicazione utile il conflitto d'interesse, così da permettere alla Società le opportune cautele. In alternativa alle modalità sopra descritte e fermi restando i medesimi requisiti previsti, nel solo caso di conflitto, è consentito inserire la segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi e un recapito, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste verranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata all'Organismo di Vigilanza", che garantirà il rispetto degli obblighi di riservatezza nonché la gestione efficace, indipendente ed autonoma della segnalazione. Nel caso di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

2.3.2 Esame preliminare della Segnalazione

Completata la fase relativa alla ricezione della Segnalazione, il Gestore condurrà un esame preliminare della stessa per valutare che sia:

- A. Inerente:** e, quindi, che il Segnalante sia uno dei soggetti legittimati a effettuare la Segnalazione ai sensi del presente Protocollo e che l'oggetto della stessa riguardi una Violazione. Nel caso in cui la Segnalazione venga valutata come non Inerente (es., rimostranze di carattere personale, vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra colleghi, etc.), la stessa potrà essere gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dalla Società per tali violazioni, dandone comunicazione al Segnalante.
- B. Circostanziata:** e, quindi, che la Segnalazione contenga almeno i dati identificativi del Segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti; le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione (descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, le notizie circostanziali; le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti oggetto della Segnalazione); le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti non Inerente o non Circostanziata, il Gestore procederà alla sua archiviazione, garantendo la tracciabilità delle motivazioni a supporto di tale decisione.

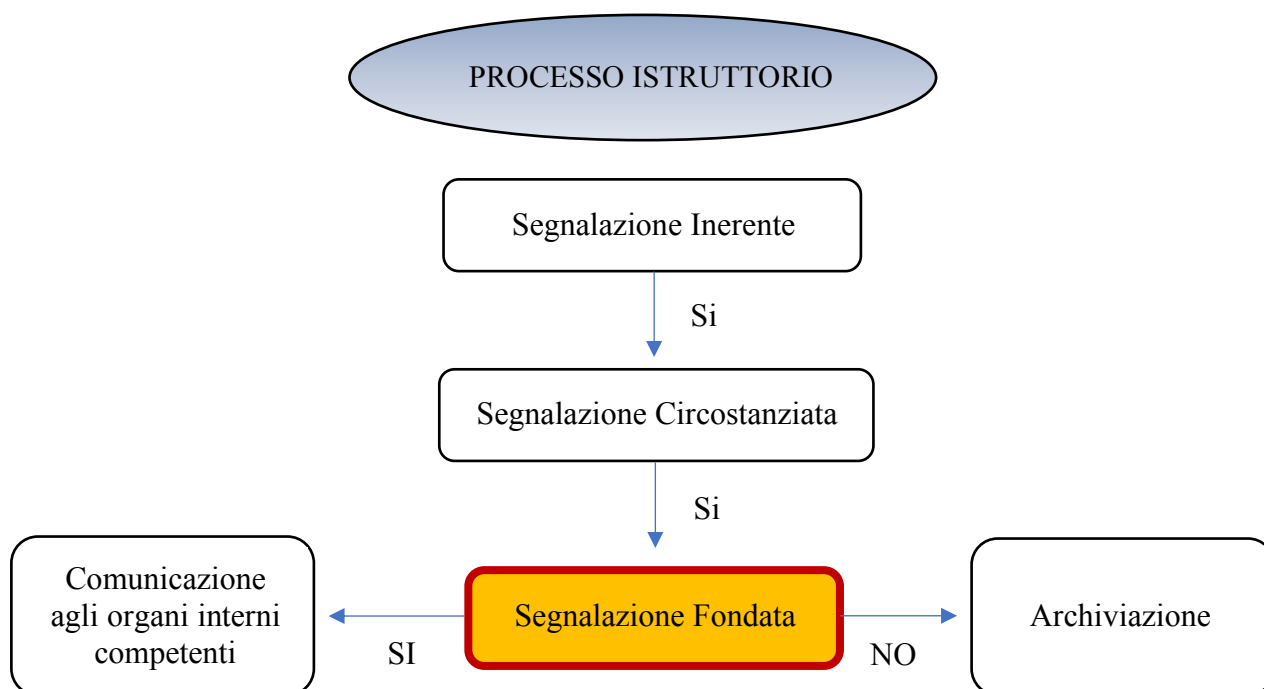
2.3.3 Accertamento

Completata la fase relativa all'esame preliminare della Segnalazione e alla sua ammissibilità e procedibilità, il Gestore dovrà eseguire tutti gli accertamenti, le analisi e le valutazioni necessarie per verificare la fondatezza o meno dei fatti segnalati, acquisendo direttamente gli elementi informativi necessari attraverso l'analisi della documentazione e/o delle informazioni ricevute, coinvolgendo soggetti specializzati esterni oppure svolgendo audizione di soggetti interni/esterni all'apparato aziendale.

All'esito di questa fase di accertamento ed entro tre mesi, il Gestore dovrà comunicare al Segnalante:

- L'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni a supporto;
- L'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- L'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere, riservandosi di informarlo in merito al successivo esito finale dell'istruttoria della Segnalazione.

L'intera istruttoria seguirà pertanto il seguente flusso logico:



2.4 Tutele del Segnalante

Il Segnalante è tutelato da un triplice sistema di protezioni, che si estrinseca:

- nel divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- nell'obbligo di riservatezza della sua identità e delle informazioni trasmesse;
- nella limitazione della sua responsabilità per la diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Godono delle medesime tutele anche: le persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo (c.d. facilitatori); le altre persone che sono collegate al Segnalante che potrebbero subire ritorsioni nel contesto lavorativo, come i colleghi che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado.

2.4.1 Divieto di atti ritorsivi

La Società assume tutte le cautele necessarie al fine di garantire i Segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati alla Segnalazione effettuata, come per esempio: 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; 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. Gli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto sono affetti da nullità. Chi, nella sua qualità di Segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione effettuata, dovrà segnalare l'abuso all'ODV e all'ANAC.

Tale regime di tutela si applica a condizione che il Segnalante rientri tra le figure indicate nella relativa definizione; che la Violazione segnalata rientri tra quelle indicate nella relativa definizione; che il Segnalante, al momento della segnalazione, avesse "fondato motivo" di ritenere veritiere le informazioni; che la Segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni.

Il Segnalante perde la protezione: qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi al Segnalante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

2.4.2 Riservatezza dell'identità del Segnalante

La Società assicura l'assoluta riservatezza e anonimato, se previsto, dell'identità del Segnalante (che non potrà essere rivelata senza il suo consenso espresso, se non alle figure competenti e autorizzate dalla legge), nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Il Gestore tratterà ogni Segnalazione nel rispetto della normativa sulla Privacy e, in particolare, in conformità ai seguenti principi: trasparenza: ai possibili interessati verrà consegnata *ex ante* un'ideale informativa sul trattamento dei dati personali; limitazione delle finalità: le Segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse; minimizzazione dei dati: i dati manifestamente non utili alla trattazione di una specifica Segnalazione, verranno prontamente cancellati; limitazione della conservazione: le Segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario alla loro trattazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura.

2.4.3 Limitazioni di responsabilità

Il Segnalante non sarà chiamato a rispondere dei seguenti illeciti:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Tale regime di tutela si applica a condizione che al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la Violazione oggetto di Segnalazione; che la Violazione segnalata rientri tra quelle indicate nella relativa definizione; che il Segnalante, al momento della segnalazione, avesse "fondato motivo" di ritenere veritiere le informazioni; che la Segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni.

La Società sanzionerà ogni comportamento contrario alle norme comportamentali di questo Paragrafo: i relativi provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e alla gravità dei comportamenti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

2.5 Norme comportamentali

I Destinatari coinvolti a qualsiasi titolo nell'attività di segnalazione di cui al presente Protocollo sono tenuti ad osservare le norme di condotta esposte nel Protocollo, le previsioni di legge esistenti in materia, con particolare riferimento alla normativa vigente sulla Privacy, nonché le norme comportamentali richiamate nel Codice Etico.

Attività da fare	Attività da NON fare
☑ Segnalare ogni condotta illecita rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazione del Modello e del Codice etico; ☑ Utilizzare i canali interni di segnalazione implementati dalla Società ai soli fini di cui al presente Protocollo.	☒ Violare le misure di tutela del Segnalante. ☒ Trasmettere Segnalazioni non Inerenti, non Circostanziate o infondate.

CAPITOLO III - Flussi Informativi verso l'ODV

Rimane invariato il canale PEC per le comunicazioni, periodiche e non periodiche, indirizzate all'ODV, all'indirizzo di posta elettronica: amministrazione@pec.itasteel.it, già istituito dalla Società con la prima versione del presente Protocollo per la gestione dei flussi informativi, indirizzo a cui ha accesso esclusivamente l'ODV.

A titolo meramente esplicativo, ma non esaustivo, le comunicazioni rivolte all'ODV possono avere ad oggetto:

- relazioni su visite ispettive da parte di funzionari pubblici;
- sintesi riepilogativa degli omaggi eccedenti il modico valore e dei loro beneficiari;
- cambiamenti relativi a deleghe in materia di salute e sicurezza; designazione di Dirigenti della sicurezza, RSPP e Medico Competente;
- violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro; Infortuni e “quasi” infortuni; inosservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro; sanzioni disciplinari comminate; eventuali rilievi emersi a seguito di verifiche e accertamenti da parte delle Autorità preposte; modifiche soggettive all'interno del Sistema di Gestione della Sicurezza;
- variazioni che interessano il sistema informatico aziendale;
- copia dei report inerenti a controlli/sopralluoghi/ispezioni eseguiti sul sistema di gestione ambientale da auditor interni e/o ispettori/Consulenti esterni;
- risultanze periodiche delle attività di audit;
- modifica della struttura organizzativa della Società o dello stato dei sistemi dei presidi interni;
- provvedimenti da cui si evinca lo svolgimento di indagini o di attività giudiziaria a carico della Società e/o dei Destinatari per una delle fattispecie di illecito rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.