

PROCEDURA GENERALE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

WHISTLEBLOWING

Sommario:

- 1) Scopo ed ambito di applicazione della Procedura
- 2) Definizioni
- 3) Ambito di applicazione soggettivo
- 4) Ambito di applicazione oggettivo
- 5) Come si effettua una segnalazione Whistleblowing?

1.Scopo ed ambito di applicazione della Procedura

La Sideralba S.p.A. (di seguito anche la “Società”), nel perseguimento dei propri obiettivi di business, è impegnata nel contrasto alle condotte illecite attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici mediante l’effettiva attuazione di procedure di controllo, in *compliance* con i requisiti fissati dalle normative vigenti.

La presente Procedura, in ottemperanza agli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche il “Decreto”) che ha recepito la direttiva UE n. 1937/2019 (c.d. "*Direttiva Whistleblowing*") in materia di “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”, definisce e descrive il processo di gestione delle segnalazioni *Whistleblowing*, anche anonime, da parte di chiunque si trovi a conoscenza di atti e/o fatti, anche solo potenzialmente, contrari alla legge nazionale e segnalazioni di reati presupposto ex D.Lgs 231/01 e ogni altra violazione del Modello 231, nonché segnalazioni di atti od omissioni contrari al diritto dell'Unione o agli atti UE, cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

2.Definizioni

- Segnalazione o segnalare → la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
- Segnalazione interna → la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, 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.
- Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente → rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- Violazioni → comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell’amministrazione pubblica o dell'ente privato.
- Informazioni sulle violazioni → 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, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- Persona segnalante → la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.
- Facilitatore → una 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.
- Contesto lavorativo → le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.

- Persona coinvolta→ la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- 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.
- Seguito→ l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- Riscontro→ comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

3. Ambito di applicazione soggettivo

I segnalanti "Whistleblowers" * possono essere:
<ul style="list-style-type: none"> • lavoratori subordinati; • lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società; • lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società e che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; • liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società; • volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società; • azionisti (persone fisiche); • persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza anche qualora siano esercitate in via di mero fatto.

*Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico. Tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con la Società, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con la Società o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

4. Ambito di applicazione oggettivo

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo e che consistono in:
<ul style="list-style-type: none"> • violazioni del diritto nazionale: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; • condotte illecite rilevanti (reati presupposto) ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001, e violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001 e adottati dalla Società;

- violazioni del diritto dell'UE: illeciti commessi in violazione della normativa dell' UE indicata nell'Allegato 1 del Decreto e di tutte le disposizioni nazionali in relazione ai seguenti settori: contratti 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, es. reati ambientali quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'aqua raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE tutelati ai sensi dell'art. 325 TFUE (es: frodi, corruzione e qualsiasi altra attività connessa alle spese dell'UE);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché di imposte sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE.

NOTA BENE → Cosa non può essere oggetto di segnalazione?

- 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 o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'integrità della Società;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'UE o nazionali;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
- le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- vertenze sindacali.

5. Come si effettua una segnalazione Whistleblowing?

Segnalazione interna

La Società ha istituito ed attivato un canale di segnalazione interna.

Le modalità per effettuare una segnalazione interna sono:

- *in forma scritta*, inviando la segnalazione mediante l'utilizzo della piattaforma informatica raggiungibile al seguente link <https://sideralba.besegnalazione.it/> e disponibile sul sito web della Sideralba S.p.A.; anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, si garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- *in forma orale*, attraverso sistemi di messaggistica vocale o mediante la richiesta di un incontro diretto con l'Ufficio preposto alla gestione delle segnalazioni.

Modalità di trasmissione della segnalazione

La Società auspica che nelle segnalazioni sia esplicitata l'identità del segnalante (la cui riservatezza è garantita in tutte le fasi del processo di ricezione e gestione della segnalazione), in quanto risulterebbe più agevole verificare i fatti segnalati, garantendo la tutela del segnalante ed informarlo sugli esiti degli accertamenti svolti. Sono comunque ammesse le segnalazioni in forma anonima che, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie.

Nel caso di utilizzo della piattaforma informatica, all'esito dell'inoltro della segnalazione, al segnalante viene rilasciato un codice identificativo univoco di 16 caratteri alfanumerici (key code), generato in modo casuale e automatico. Tale codice consente al segnalante di monitorare lo svolgimento del procedimento eventualmente avviato a seguito della segnalazione, integrare la stessa e dialogare (in modo anonimo e sicuro) con l'Ufficio preposto alla gestione delle segnalazioni. Si precisa che, in caso di smarrimento del key code, il segnalante non può più effettuare l'accesso alla segnalazione e il key code non può essere replicato né riprodotto. È quindi onere del segnalante averne adeguata cura.

Nel caso di segnalazione effettuata in forma orale, è l'Ufficio preposto ad inserire la segnalazione nella piattaforma e a rilasciare al segnalante un provvisorio codice identificativo univoco di 16 caratteri alfanumerici (key code) di primo accesso, generato in modo casuale e automatico—detto One Time Key Code (OTKC). Il segnalante può successivamente utilizzare il OTKC per effettuare in autonomia il primo accesso alla segnalazione sulla piattaforma che restituisce il key code definitivo, diverso dal precedente, da utilizzare per i successivi accessi.

Gestione della segnalazione

La gestione delle segnalazioni interne è affidata all'Ufficio Legale che, ricevuta la segnalazione:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede, se necessario, integrazioni al segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al segnalante.

Un corretto seguito implica una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della

segnalazione per valutarne l'ammissibilità e la fondatezza in modo da consentire all'Ufficio Legale di rimettere e trasferire la segnalazione agli Uffici, Organi e alle Autorità competenti a svolgere la necessaria ed opportuna istruttoria della segnalazione.

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione, dunque, all'esito dell'istruttoria effettuata dagli Organi competenti, l'Ufficio Legale fornirà un riscontro alla segnalazione.

Si evidenzia che il riscontro può consistere nella comunicazione dell'archiviazione (es. per manifesta infondatezza), nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini.

Gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni

È necessario che nella segnalazione, sia anonima che nominativa, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- 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.

Assistenza alla persona segnalante

La Società mette a disposizione l'Ufficio delle Risorse Umane per l'eventuale assistenza da apprestare al segnalante richiedente nel corso del processo di segnalazione. Resta ferma la facoltà di farsi assistere dal "facilitatore", come di seguito si specificherà.

***Ulteriori canali di segnalazione** → premesso che il canale interno per la segnalazione viene privilegiato dalla stessa Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), il segnalante può ricorrere al canale esterno presso ANAC solo in presenza di determinate condizioni e, a tal riguardo, si rinvia alla specifica sezione del sito ANAC (<https://www.anticorruzione.it/>).

Nell'ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, il legislatore ha previsto, al ricorrere di determinate condizioni, anche la divulgazione pubblica. Rimane naturalmente salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

Sistemi di protezione

Il Decreto prevede un sistema di protezione per il **segnalante** che comprende:

- 1)** la tutela della riservatezza della propria identità, riferita non solo al nominativo, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, nonché alla documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. L'obbligo di tutelare la riservatezza impone che il disvelamento dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni avvenga sempre con il *consenso espresso* della stessa. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Il Decreto disciplina poi espressamente i due casi che, per rivelare l'identità del segnalante, devono concorrere: la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione

dei dati relativi alla sua identità e il previo consenso espresso del segnalante.

- 2) la tutela da eventuali ritorsioni adottate dalla Società in ragione della segnalazione e le condizioni per la sua applicazione → per ritorsione s'intende "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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". Affinchè si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario: il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto; la segnalazione rientri nel novero del D.Lgs. n. 24/2023; uno stretto rapporto di consequenzialità tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e le misure ritorsive subite. Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio". Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.
 - Le misure di protezione non troveranno applicazione 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 caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare. La gestione delle comunicazioni di ritorsione compete esclusivamente ad ANAC che ha il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.
- 3) Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni → si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa. Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono *contemporaneamente* due condizioni: la prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici. La seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela dalle ritorsioni (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del D.lgs. n. 24/2023).
- 4) La previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale

Sanzioni → Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, comminabili anche da ANAC, nel rispetto delle condizioni di cui al Decreto, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. La violazione dei principi fissati nella presente procedura viene perseguita, con tempestività ed immediatezza. La Società si riserva il diritto di intraprendere azioni disciplinari nei confronti del segnalante in caso di abuso dello strumento “Whistleblowing”, ad esempio in ipotesi di segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Le misure di protezione sono estese, oltre al segnalante, ai seguenti soggetti:

- Al facilitatore → persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese.
- Alle 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 (ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori).
- 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.
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano, enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

Tutela della persona coinvolta/segnalato

Nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, la riservatezza è garantita anche a soggetti diversi dal segnalante, ossia anche alla persona fisica segnalata (c.d. persona coinvolta). Si consideri, peraltro, che la persona segnalata può o deve essere sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La normativa non riconosce però al segnalato il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda; tale diritto, infatti, è garantito nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione. La ratio della nuova disciplina va individuata nell'esigenza di salvaguardare i diritti di soggetti che, per effetto della segnalazione, potrebbero subire danni alla loro reputazione o altre conseguenze negative ancor prima che venga dimostrata l'estraneità o meno degli stessi ai fatti segnalati.

Divieto di rinunce e transazioni di diritti e mezzi di tutela

Non sono validi gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4 cc.

Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque *non oltre cinque anni* a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

- Nel caso di segnalazione in forma orale, mediante il sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dell'Ufficio preposto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
- Nel caso di sistema di messaggistica vocale non registrato, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura dell'Ufficio preposto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
- Se, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto con l'Ufficio preposto, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Aggiornamento della Procedura → La presente Procedura e la piattaforma informatica saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.

* Per quanto non espressamente indicato, si rinvia alle disposizioni di cui al **DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24**.