I METALS S.p.A.
SEDE LEGALE E AMMINISTRATIVA:
STRADA VICINALE DELLA CEBROSA, 86
10156 TORINO
Tel. +39 011 2737200 – Fax +39 011 2730223
e-mail: imetals@dith.com - P.E.C.: imetals@pec.it

PROCEDURA
Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023 Rev. 00

Indice

1. Riferimenti normativi 2
2. Obiettivo e ambito di applicazione 2
3. Definizioni 3
4. I segnalanti (c.d. Whistleblowers) 4
5. Oggetto della segnalazione 4
6. Destinatario e Gestore della segnalazione 5
7. Contenuto della segnalazione 5
8. Segnalazioni anonime 5
9. Come effettuare una segnalazione 5
9.1 Canali di segnalazione interni 6
10. Processo di Gestione della segnalazione mediante canali interni 7
10.1 Ricevimento della segnalazione 8
10.2 Analisi preliminare della segnalazione 9
10.3 Fase istruttoria 9
10.4 Chiusura della segnalazione 10
11. Garanzie di riservatezza 11
12. Privacy – trattamento dei dati personali 12
13. Misure di protezione e divieto di ritorsione 12
13.1 Divieto di ritorsione 12
Protezione dalla ritorsione 13
13.2 Limitazioni di responsabilità 14
13.3 Rinunce e transazioni 14
13.4 Misure di sostegno 14
13.5 Soggetti tutelati 14
13.6 Condizioni per la protezione 14
Esclusione 15
14. Sistema sanzionatorio 15
14.1 Sanzioni disciplinari 15
14.2 Sanzioni amministrative pecuniarie 15
15. Conservazione della documentazione 16

16. Formazione e diffusione e pubblicazione della procedura 16
17. Documenti di riferimento 16
18. Storia delle Revisioni 17

Allegato 1 – Invio della segnalazione mediante piattaforma ParrotWB
Allegato 2 – Segnalazione mediante incontro diretto

1. Riferimenti normativi

FONTI APPLICABILI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING:

- D.Lgs. 24/2023, 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;
- D.Lgs. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- Legge 190/2012 (c.d. Legge Severino), disposizioni relative ai sistemi di whistleblowing applicabili al settore pubblico;
- 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, che ha modificato il quadro regolatorio della Legge 179/2017 e del D.Lgs. 231/2001;
- Linee guida Confindustria, per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (ultimo aggiornamento: giugno 2021);
- Linee guida ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) e relative FAQ e le principali delibere;
- Nuova disciplina "Whistleblowing" Guida operativa per gli enti privati di ottobre 2023 - Confindustria.

FONTI APPLICABILI IN MATERIA DI DATA PROTECTION:

- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), che disciplina i principi e le norme a tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;
- D.Lgs. 196/2003 – Codice Privacy – armonizzato al GDPR dal D.Lgs. 101/2018 e le modifiche e integrazioni apportate al Codice dal D.L. 139/2021 (cd. "Decreto Capienze"), convertito, con modificazioni, dalla L. 205/2021, e dal D.L. 132/2021 (cd. "Decreto giustizia, difesa e proroghe"), convertito, con modificazioni, dalla L. 178/2021;
- I pareri, i provvedimenti e le ordinanze di ingiunzione dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, fra cui si ricordano, in particolare:
  - Parere su uno schema di decreto legislativo recante 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 (cd. direttiva whistleblowing) - 11 gennaio 2023;
  - Parere sullo Schema di Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne -parere n. 304 del 6 luglio 2023.

2. Obiettivo e ambito di applicazione

Lo scopo della presente procedura è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui i soggetti segnalanti (cfr. successivo par. 3)

possano segnalare liberamente eventuali comportamenti illegittimi posti in essere all'interno della Società.
A tal fine, in attuazione al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, la presente Procedura disciplina il processo di segnalazione di comportamenti illegittimi e definisce, pertanto, adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

3. Definizioni

- «**Violazioni**»: comportamenti atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato meglio elencate al successivo paragrafo 5;
- «***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 ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- «***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 di cui all'articolo 4;
- «***segnalazione esterna***»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;
- «***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;
- «***persona segnalante***»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- «***facilitatore***»: una persona fisica che assiste una persona 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, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 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;
- «***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;
- «***Società***»: I.METALS S.p.A.

4. I segnalanti (c.d. Whistleblowers)

Le segnalazioni di cui alla presente procedura potranno essere effettuate, ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.Lgs. n. 24/2023, da: a) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato; b) i lavoratori autonomi; c) i lavoratori e i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; d) i liberi professionisti e i consulenti; e) i volontari e i tirocinanti; f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (di seguito, collettivamente, i "segnalanti" o "whistleblowers").
Gli anzidetti soggetti possono effettuare segnalazioni anche:

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

5. Oggetto della segnalazione

La presente procedura è volta a consentire la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

1) condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

Ad esempio:
• violazioni del Modello 231
• violazioni del Codice Etico
• condotte riconducibili ad uno dei reati presupposti di cui al D.Lgs. 231/2001 (corruzione, reati ambientali, reati tributari ecc.)

In ogni caso, il segnalante **non dovrà utilizzare** l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici, per le quali occorrerà che egli si riferisca alla disciplina e alle procedure interne di competenza di altri organismi o uffici.

Rimangono ferme le disposizioni nazionali e dell'Unione Europea su:
- informazioni classificate,
- segreto professionale forense,

- segreto professionale medico,
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali,
- norme di procedura penale,
- autonomia e indipendenza della magistratura,
- difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica,
- esercizio dei diritti dei lavoratori.

6. Destinatario e Gestore della segnalazione

In conformità agli artt. 4, 5 e 12 D.Lgs. 24/2023, la società individua il "*Destinatario*" e il "*Gestore*" della segnalazione, quali soggetti autonomi, specificamente dedicati e formati per la ricezione e la successiva gestione delle segnalazioni ed espressamente autorizzati a trattare i dati personali contenuti nella segnalazione (identità del segnalante e ogni altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità).

7. Contenuto della segnalazione

Il *whistleblower* dovrà fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.
La segnalazione dovrà essere il più possibile circostanziata e, in particolare, è necessario 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.

Non sono meritevoli di tutela e, conseguentemente, non sono oggetto di esame, le segnalazioni basate su mere supposizioni e/o sospetti e/o voci e/o opinioni del segnalante e/o di eventuali terzi dal medesimo indicati o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.
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.

8. Segnalazioni anonime

È possibile effettuare segnalazioni in forma **anonima**, compatibilmente con il canale di segnalazione scelto dal segnalante (ad esempio, la segnalazione mediante incontro diretto non può garantire l'anonimato del segnalante).
In caso di segnalazione anonima, al fine di garantirne un'opportuna gestione, dovrà essere necessariamente circostanziata e resa con dovizia di particolari e comunque tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (ad esempio, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

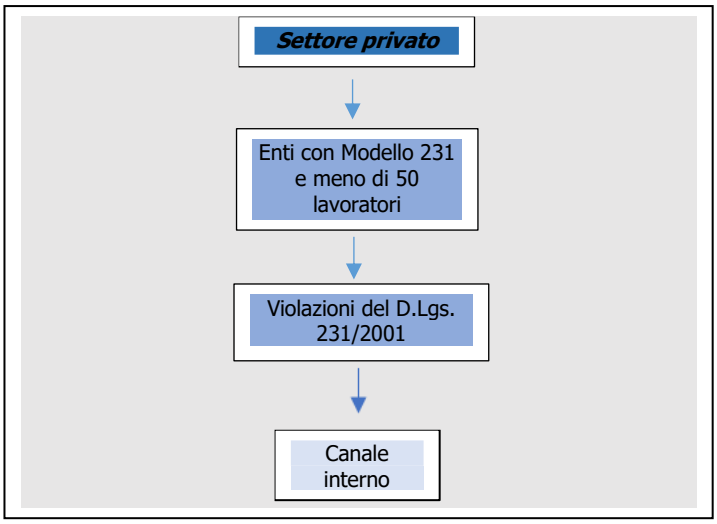
9. Come effettuare una segnalazione

Il D.Lgs. 24/2023 prevede differenti modalità, per effettuare una segnalazione whistleblowing, in parte alternative tra loro, di seguito meglio descritte:

- **canali di segnalazione interni**: canali di segnalazione attivati direttamente dalla società.

Indipendentemente dalla modalità di segnalazione scelta, deve essere garantita la **riservatezza** del whistleblower (cfr. successivo paragrafo 11) e saranno riconosciute e applicate le **misure di protezione** (cfr. successivo paragrafo 13) previste dal D.Lgs. 24/2023.

Come meglio indicato nello schema riassuntivo di seguito riportato, I.METALS S.p.A., in quanto ente del settore privato che ha adottato il Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e con una media di lavoratori inferiore a 50, può procedere alle segnalazioni delle violazioni indicate nel precedente paragrafo 5 mediante il solo canale interno.



9.1 Canali di segnalazione interni

In conformità agli artt. 4 e ss. D.Lgs. 24/2023, I.METALS S.p.A. ha adottato i seguenti **canali di segnalazione interni**:

Forma del canale (scritta o orale)	Descrizione del canale di segnalazione	Indirizzo / link	Destinatario della segnalazione	Gestore della segnalazione
Scritta	Portale on-line: *ParrotWB*	https://imetals.parrotwb.app/	Team Whistleblowing di Labor Project S.r.l.	Team Whistleblowing di Labor Project S.r.l.

Orale	Incontro diretto	Raccomandata A/R indirizzata a: Team Whistleblowing presso Labor Project S.r.l., Via Brianza n. 65, 22063 Cantù (CO)	Team Whistleblowing di Labor Project S.r.l.	Team Whistleblowing di Labor Project S.r.l.

Nel dettaglio, il Segnalante può scegliere, alternativamente, tra i seguenti canali di segnalazione interna:

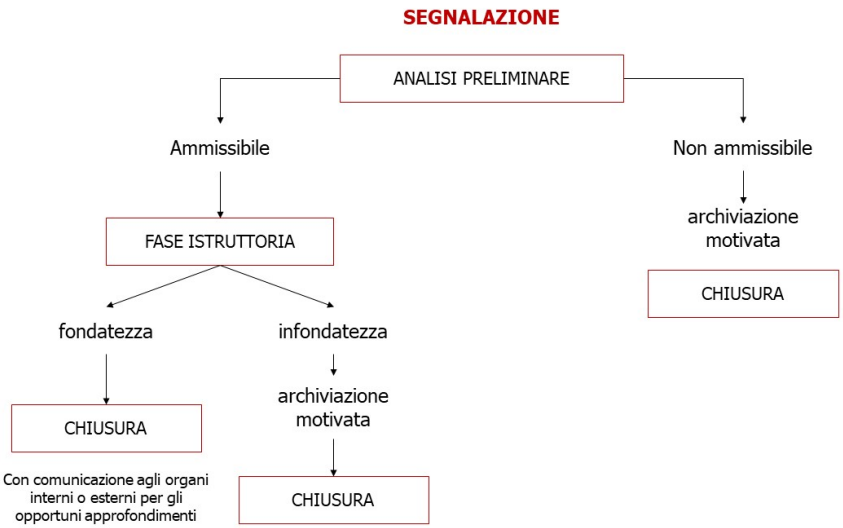
- **canali di segnalazione in forma scritta**
  - Portale on-line: *ParrotWB cui si accede mediante il seguente link* https://imetals.parrotwb.app/ *– per le modalità di invio della segnalazione vedi* ***allegato 1;***

- **canale di segnalazione in forma orale**
  - incontro diretto con il Team Whistleblowing di Labor Project S.r.l. su richiesta del segnalante - *per le modalità di invio della segnalazione vedi* ***allegato 2.***

10. Processo di Gestione della segnalazione mediante canali interni

Indipendentemente dal canale di segnalazione interno scelto dal Whistleblower, la segnalazione verrà gestita dal Team Whistleblowing di Labor Project S.r.l. composto da soggetti autonomi, dedicati e specificamente formati.
Il processo per la gestione della segnalazione si articola nelle seguenti fasi, meglio descritte nei successivi paragrafi:

- ricevimento delle segnalazioni;
- analisi preliminare delle segnalazioni;
- fase istruttoria (accertamento delle segnalazioni);
- chiusura delle segnalazioni (con archiviazione oppure invio della segnalazione agli organi preposti interni o autorità giudiziarie per eventuali provvedimenti adottati)



10.1 Ricevimento della segnalazione

Nel caso di segnalazioni trasmesse tramite canale ParrotWB (sia nel caso di segnalazione inviata dal whistleblower, sia nel caso di segnalazione trasmessa all'esito dell'incontro diretto) il portale reindirizza la comunicazione alla casella di posta elettronica del Gestore della segnalazione.

Una volta ricevuta la segnalazione, il Gestore della segnalazione procede alla protocollazione in apposito registro.

Avviso di ricevimento

Entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione, viene rilasciato, al segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione. Sia nel caso di segnalazione inviata dal whistleblower, sia nel caso di segnalazione trasmessa all'esito dell'incontro diretto), l'avviso di ricevimento è trasmesso tramite piattaforma ParrotWB. Sarà cura dell'utente segnalatore accedere al portale per verificare la presa in carico della segnalazione mediante inserimento del token rilasciato al momento dell'invio della segnalazione.

Segnalazione a soggetto non competente

Nel caso in cui la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato alla ricezione e gestione della segnalazione, ed il segnalante abbia espressamente specificato che si tratta di una "*segnalazione whistleblowing*", la segnalazione deve essere gestita in conformità alla normativa e, pertanto, deve essere trasmessa, entro 7 giorni dalla ricezione, al soggetto competente.

Ugualmente, la segnalazione verrà trattata come "*segnalazione whistleblowing*" anche nel caso in cui tale caratteristica sia desumibile dal tenore della segnalazione stessa.

Diversamente, sarà gestita come una normale segnalazione e non verranno applicate le tutele in termini di riservatezza e protezione.

Segnalazione relativa alla violazione del Modello 231

Qualora la segnalazione ricevuta riguardi una violazione del Modello 231 adottato da I.METALS S.p.A., e quindi, nel caso di:

- violazione del Modello 231;
- violazione del Codice Etico;
- condotte riconducibili ad uno dei reati presupposti di cui al D.Lgs. 231/2001

ne viene data immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di I.METALS S.p.A., affinché nell'esercizio dell'attività, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento.

10.2 Analisi preliminare della segnalazione

Il Gestore della segnalazione procede all'analisi preliminare della segnalazione, finalizzata a verificare la possibilità di avviare la successiva fase istruttoria oppure procedere all'archiviazione.

La segnalazione non verrà presa in carico e verrà **archiviata** qualora risulti inammissibile, in particolare, a titolo esemplificativo, se:

- riguarda mere supposizioni e/o sospetti e/o voci e/o opinioni del segnalante e/o di eventuali terzi dal medesimo indicati o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false;
- ha ad oggetto fatti che rientrano **non** nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023;
- il suo contenuto non è preciso, circostanziato e verificabile;
- non risultano chiare le generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto segnalato.

Dell'archiviazione e delle relative motivazioni, viene data **comunicazione** al segnalante, tramite piattaforma *ParrotWB*.

Qualora, invece, all'esito dell'esame preliminare, risulti l'"ammissibilità" della segnalazione, si aprirà la successiva fase istruttoria.

10.3 Fase istruttoria

Il Gestore della segnalazione è responsabile della fase istruttoria, durante la quale provvederà a:

a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate;
b) avvalersi, se necessario, di consulenti esterni alla Società tramite la richiesta di effettuare specifici *audit*;
c) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, fosse accertata l'infondatezza della segnalazione.

Nel corso della fase istruttoria, il Gestore della segnalazione potrà formulare richieste di integrazioni e chiarimenti al segnalante.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica sarà valutata di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su *database* pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione venga ritenuta manifestatamente infondata, si procederà all'archiviazione della segnalazione medesima, con le relative motivazioni, dandone comunicazione al segnalante, tramite piattaforma *ParrotWB*.

Qualora, invece, all'esito dell'istruttoria emerga un *fumus* di fondatezza della segnalazione, il Gestore della segnalazione si rivolgerà direttamente agli organi preposti interni ovvero agli enti/istituzioni esterne in ragione delle specifiche competenze.

Anche in tal caso, dovrà essere data apposita comunicazione al segnalante, tramite piattaforma *ParrotWB*.

N.B. NON spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atto e provvedimenti dall'ente / amministrazione oggetto di segnalazione.

Facilitatore:
Il segnalante, nel processo di segnalazione, può essere assistito da un facilitatore e cioè da una persona fisica, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che gli fornisce consulenza o sostegno.
In tal caso, l'assistenza del facilitatore deve essere mantenuta riservata (cfr. art. 2, comma 1, lett. h)) e, pertanto, si applicheranno anche al facilitatore le garanzie in termini di riservatezza previste dalla normativa con riguardo a:

- identità del facilitatore;
- attività di "assistenza" del facilitatore.

10.4 Chiusura della segnalazione

All'esito delle indagini, il Gestore della segnalazione procede a dare l'ultimo riscontro al segnalante e alla successiva chiusura della segnalazione, dandone atto all'interno dell'apposito registro.

Entro 3 (tre) mesi dalla data di comunicazione dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore della segnalazione fornirà un riscontro al segnalante, informandolo, ad esempio, di:

- archiviazione;
- azioni intraprese per valutare la sussistenza dei fatti segnalati e dello stato avanzamento/esito delle indagini;
- avvio di una eventuale inchiesta interna e delle relative risultanze;
- rinvio alle autorità competenti per ulteriori indagini.

11. Garanzie di riservatezza

La procedura 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 (cfr. art. 4, comma 1 D.Lgs. 24/2023).
Per tale ragione, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per darvi adeguato seguito.
Inoltre, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o gestire le segnalazioni espressamente autorizzate a tal fine (cfr. art. 12 D.Lgs. 24/2023). In particolare, ai sensi dell'art. 12 D.Lgs. 24/2023:

- nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del Codice di Procedura Penale.
- nell'ambito di un eventuale procedimento dinnanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.
- con specifico riferimento all'ambito disciplinare, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nel caso di rivelazione dei dati riservati (qualora, quindi, sussistano le suddette circostanze eccezionali previste dalla normativa), è dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione.
La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce, infatti, fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento (a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel caso in cui venga accertata tale violazione, l'ANAC applicherà al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000,00 a 50.000,00 euro, ai sensi dell'art. 21 comma 1 lett. a) D.Lgs. n. 24/2023).
La medesima riservatezza è garantita anche per il caso di segnalazioni mediante canale esterno, infatti:

- i soggetti che ricevono la segnalazione tutelano l'identità delle persone coinvolte nella segnalazione e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante (cfr. art. 12, comma 7 D.Lgs. 24/2023);
- la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. L. 241/1990 e dagli artt. 5 e ss. D.Lgs. 33/2013 (cfr. art. 12, comma 8 D.Lgs. 24/2023).

In ogni caso, ferme restando le suddette garanzie di riservatezza, nelle procedure di segnalazione, sia interne che esterne, la persona coinvolta può essere sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte.
Si precisa, infine, che ulteriore elemento di tutela del segnalante è stato previsto dal Legislatore italiano tramite la definizione della portata dei diritti dell'interessato previsti dagli artt. 15-22 GDPR, in capo al soggetto segnalato. Infatti, attraverso l'art. 2-*undecies* del Codice Privacy è stato disposto che: "*i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora, dall'esercizio di tali diritti, possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del*

dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio".

12. Privacy – trattamento dei dati personali

Il processo di segnalazione oggetto della presente Procedura è strutturato in modo da assicurare la conformità dello stesso al regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) e ad ogni altra normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

In particolare, considerando la tipologia dei dati personali che potranno essere impattati dal processo in parola, la Società si è dotata, a titolo esemplificativo e non esaustivo, delle implementazioni nel seguito elencate.

- Predisposizione di adeguate informative privacy per tutti i soggetti interessati, in particolare Segnalante (ex art. 13 GDPR) e Segnalato (ex art. 14 GDPR).
- Esecuzione di DPIA – *Data Protection Impact Assesment* – per descrivere il trattamento, valutarne la necessità e la proporzionalità e definire le modalità di gestione degli eventuali rischi per i diritti e le libertà delle persone derivanti dal trattamento stesso.
- Aggiornamento del registro del titolare del trattamento.
- Definizione dei ruoli e delle responsabilità privacy dei soggetti coinvolti, in particolare:
    - valutazione preventiva dei responsabili del trattamento coinvolti (art. 28 GDPR);
    - nomina a responsabile del trattamento del fornitore del canale dedicato quale garanzia sulla data protection;
    - nomina Responsabile del Trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR per il gestore della segnalazione.
- Esecuzione di un adeguato programma di comunicazione per i dipendenti.

A ciò si aggiunga che I.METALS S.p.A. ha definito altresì misure di sicurezza adeguate in base al trattamento – ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 GDPR – tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, protocollo di rete HTTPS, crittografia, account personali e non condivisi, autenticazione informatica forte, in ottemperanza ai provvedimenti del Garante Privacy.

13. Misure di protezione e divieto di ritorsione

I.METALS S.p.A. adotta le seguenti misure di protezione previste dagli artt. 16 e ss. D.Lgs. 24/2023, meglio descritte di seguito:

- divieto di ritorsione,
- limitazioni della responsabilità,
- invalidità di rinunce e transazioni sui diritti del whistleblower,
- misure di sostegno.

13.1 Divieto di ritorsione

È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante, e cioè 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.

Esempi di atti ritorsivi vietati (cfr. art. 17, comma 4 D.Lgs. 24/2023):

- ***a)*** il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- ***b)*** la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- ***c)*** il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- ***d)*** la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- ***e)*** le note di merito negative o le referenze negative;
- ***f)*** l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- ***g)*** la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- ***h)*** la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- ***i)*** la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- ***j)*** il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- ***k)*** 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;
- ***l)*** 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;
- ***m)*** la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- ***n)*** l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- ***o)*** la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Protezione dalla ritorsione

Gli enti e le persone che hanno subito una forma di ritorsione possono:

1. presentare all'Autorità giudiziaria una domanda risarcitoria (art. 17, comma 3 D.Lgs. 24/2023);
2. comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito.
   In tal caso, l'ANAC dovrà informare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del detto divieto di ritorsione sono nulli.
L'eventuale licenziamento comminato a causa della segnalazione è nullo ed il lavoratore ha diritto di essere reintegrato nel posto di lavoro.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi:

- il risarcimento del danno,
- la reintegrazione nel posto di lavoro,
- l'ordine di cessazione della condotta posta in essere,
- la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Nel caso in cui ANAC accerti la natura ritorsiva della misura, verrà applicata la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

13.2 Limitazioni di responsabilità

Ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 24/2023, non è punibile il soggetto segnalante che rivela o diffonde informazioni relative a violazioni:

- coperta da segreto diverso dalle informazioni classificate, dal segreto professionale forense e medico, dalla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- offendono la reputazione della persona coinvolta o segnalata

qualora sussistano **contemporaneamente** le seguenti circostanze:

1. al momento della rivelazione o diffusione, vi erano fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
2. la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023

13.3 Rinunce e transazioni

Non sono valide le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno ad oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.Lgs. 24/2023, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4 c.c.

13.4 Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che fornisco alle persone segnalanti misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenza su:

- modalità di segnalazione,
- protezione dalle ritorsioni,
- diritti della persona coinvolta,
- modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato

13.5 Soggetti tutelati

Le misure di protezione si applicano a soggetti individuati dall'art. 3 D.Lgs. 24/2023 e cioè:

- whistleblower (cfr. art. 3, comma 3);
- facilitatori (cfr. art. 3 comma 5, lett. a);
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legati a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (cfr. art. 3 comma 5, lett. b);
- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel suo medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente (cfr. art. 3 comma 5, lett. c).

13.6 Condizioni per la protezione

Le misure di protezione si applicano **indipendentemente** dalla modalità di segnalazione scelta dal whistleblower (segnalazione interna, segnalazione esterna, divulgazione pubblica ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria) e **indipendentemente** dai motivi che hanno indotto la persona a segnalare e a condizione che:

1. al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023;
2. le segnalazioni sono state effettuate in conformità al D.Lgs. 24/2023.

Ai sensi dell'art. 16, comma 4 D.Lgs. 24/2023, le misure si applicano anche in caso di segnalazione **anonima**, qualora:

- la persona segnalante sia stata successivamente identificata e abbia subito ritorsioni;
- nonché nel caso in cui la segnalazione sia stata presentata alle istituzioni, agli organi e organismi competenti dell'Unione europea in conformità alle condizioni per effettuare una segnalazione esterna, previste dall'art. 6 D.Lgs. 24/2023 e richiamate nel precedente paragrafo 9.

Esclusione

Le misure di protezioni **non** sono garantite e al segnalante sono irrogate sanzioni disciplinari qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.
In tal caso, inoltre, verrà irrogata una sanzione disciplinare.

14. Sistema sanzionatorio

14.1 Sanzioni disciplinari

Nel caso di presenza di illeciti confermati, gli organi e le funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto, dalla normativa aziendale, dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile saranno gli unici soggetti deputati ad applicare provvedimenti disciplinari, laddove ritenuto opportuno.
Per quanto riguarda, in particolare, le violazioni relative al Modello Organizzativo (D.Lgs. 231/2001), troverà applicazione il sistema sanzionatorio contenuto nella Parte Generale del Modello stesso.
Le sanzioni che compongono il sistema disciplinare sono individuate in base ai principi di proporzionalità ed effettività, all'idoneità a svolgere una funzione deterrente e realmente sanzionatoria.
Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura.
Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.
Resta ferma la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

14.2 Sanzioni amministrative pecuniarie

Infine, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica a chiunque violi le misure di protezione del segnalante (previste dal Decreto) le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:
a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. n. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, del D.Lgs. n. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

15. Conservazione della documentazione

I soggetti competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni assicurano, ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 24/2023, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.
È garantita la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni in appositi archivi cartacei e informatici, in modo che sia assicurata la sicurezza e riservatezza.
Le segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate 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.
I luoghi e/o le modalità di conservazione della suddetta documentazione devono essere idonei a garantire riservatezza, integrità, reperibilità e accessibilità da parte dei soggetti competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni.

16. Formazione e diffusione e pubblicazione della procedura

Al fine di dare efficace attuazione alla presente procedura, I.METALS S.p.A. ne assicura una corretta divulgazione sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

La Società promuove l'attività di comunicazione interna ed informazione indirizzate ai dipendenti al fine di assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione del sistema di Whistleblowing.
La Società monitora la formazione dei dipendenti, che dovrà prevedere, tra l'altro, i seguenti approfondimenti: i) la disciplina in materia di segnalazioni, ii) l'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione dalla Società e iii) il sistema disciplinare.

La procedura, unitamente alle istruzioni utili per l'utilizzo dei canali interni, è affissa nelle bacheche della Società. Inoltre, la medesima documentazione è stata messa a disposizione dei c.d. whistleblowers, attraverso la pubblicazione sul sito internet.

17. Documenti di riferimento

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di I.METALS S.p.A.;
- Codice Etico di I.METALS S.p.A.;
- Informativa privacy ex art. 13 GDPR segnalante;
- Informativa privacy ex art. 14 GDPR segnalato;
- DPIA (Data Protection Impact Assessment);
- Nomina Responsabile del trattamento ex art. 28 GDPR per il fornitore del canale;

- Nomina Responsabile del Trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR per il Gestore delle segnalazioni;
- Registro del Titolare del trattamento ex art. 30, par. 1, GDPR.

18. Storia delle Revisioni

Data	Rev.	Modifiche apportate
29/01/2024	00	Emissione della Procedura Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023.