



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

QA804

Rev. 02 del
09/06/2026

REVISIONI

Revisione N°	Data	Punti modificati
00	11/11/2023	Prima emissione
01	11/05/2026	Modificati art. 4 e 5
02	09/06/2026	Modificati art. 5 e 7

HR MANAGER	CEO
BORGIO MARCO 	CROSE DANIELE 

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA.....	3
3. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE E QUANDO?	4
4. CHE COSA È POSSIBILE SEGNALARE?	5
5. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	6
6. RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE E DELLE PERSONE SEGNALATE.....	8
7. SOGGETTO GESTORE DELLA SEGNALAZIONE	9
7.2 ORGANISMO DI VIGILANZA.....	10
8. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA.....	12
9. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA	12
10. NON PUNIBILITÀ/PUNIBILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE	13
11. MISURE DI TUTELA E DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DELLA PERSONA SEGNALANTE	13
12. MISURE DI TUTELA E DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI DIVERSI DALLA PERSONA SEGNALANTE	14
13. PERIODO DI CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	15
14. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE.....	15
15. VIOLAZIONI DELLA PRESENTE PROCEDURA E DEL D.LGS. N. 24/2023	15
16. MODIFICHE/AGGIORNAMENTI DELLA PRESENTE PROCEDURA	16

1. INTRODUZIONE

In Italia è stato di recente emanato il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*» (di seguito, “D.Lgs. n. 24/2023”).

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha disciplinato in maniera per quanto possibile omogenea l’istituto del cd. *whistleblowing* per i soggetti del settore pubblico e per i soggetti del settore privato, ampliandone l’ambito di applicazione, in particolare per quello che riguarda tali ultimi soggetti.

Nello specifico, i soggetti del settore privato sono tenuti a rispettare le previsioni del D.Lgs. n. 24/2023 se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- si occupano di alcuni specifici settori (come servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell’ambiente), anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori/lavoratrici subordinati/e con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell’ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, “D.Lgs. n. 231/2001”) e abbiano adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del predetto decreto legislativo, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori/lavoratrici subordinati/e con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Siderforgerossi Group S.p.A. (di seguito, anche “SFRG” o la “Società”) è obbligata al rispetto delle previsioni del D.Lgs. n. 24/2023 – a far data dal 15 luglio 2023 - sia in considerazione del numero di lavoratori/lavoratrici subordinati/e impiegati/e sia in considerazione del fatto che ha adottato e implementa un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

Rientrando nell’ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023, SFRG è dunque tenuta a istituire i canali di segnalazione interna e a gestire le segnalazioni in conformità al menzionato decreto, garantendo le tutele ivi previste.

Scopo perseguito dalla recente normativa - e, dunque, da SFRG con l’istituzione e la gestione di un sistema di segnalazioni interne conformi alla stessa - è quello di consentire a chiunque sia in un rapporto qualificato con la Società di effettuare segnalazioni di violazioni di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, per come meglio chiarito nei paragrafi seguenti, con le garanzie ivi previste.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura – redatta anche ai sensi e per gli effetti dell’art. 5, comma 1, lett. e), del D.Lgs. n. 24/2023 - ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni di cui al citato decreto, fornendo, tra le altre, informazioni chiare sui canali di segnalazione interna, sui presupposti per effettuare una segnalazione interna e sulle relative modalità di gestione, nonché sui canali di segnalazione esterna, sulle procedure e sui presupposti per effettuare, al ricorrere di determinate condizioni, eventuali segnalazioni esterne.

In tale prospettiva, l'obiettivo principale perseguito dalla presente procedura è, dunque, quello di fornire alla persona segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela assicurate alla persona segnalante da parte dell'ordinamento italiano, per come modificato a seguito dell'entrata in vigore del recente D.Lgs. n. 24/2023 .

La presente procedura è esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro e resa disponibile sulla intranet aziendale. Essa è altresì resa accessibile ai soggetti che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto qualificato con SFRG, come precisato nel successivo paragrafo 3.

Essa, nell'ultima versione disponibile, è inoltre pubblicata sul sito *internet* aziendale <https://siderforgerossi.com/>, nell'apposita sezione dedicata "Whistleblowing".

La presente procedura si applica a SFRG, che ne garantisce la corretta e costante applicazione.

3. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALEZIONE E QUANDO?

Possono effettuare segnalazioni i soggetti che intrattengono un rapporto qualificato con SFRG, vale a dire:

- i lavoratori/lavoratrici subordinati/e di SFRG, compresi i lavoratori/lavoratrici che svolgono prestazioni di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, accessorio, in apprendistato, che svolgono prestazioni occasionali e i lavoratori in somministrazione;
- i lavoratori autonomi/lavoratrici autonome, inclusi i lavoratori autonomi/lavoratrici autonome che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi, come avvocati, commercialisti, notai, psicologi, architetti, geometri, etc., che svolgono la propria attività lavorativa presso SFRG;
- i/le titolari di un rapporto di agenzia, di rappresentanza commerciale o di collaborazione che si concreti in una prestazione di opera coordinativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (co.co.co.);
- i/le titolari di un rapporto di collaborazione che si concreti in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate da SFRG;
- i liberi professionisti/libera professionista e i consulenti che prestano la propria attività presso SFRG;
- i volontari/e e i/le tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso SFRG;
- eventuali azionisti persone fisiche di SFRG;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di SFRG, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La segnalazione può essere effettuata nei seguenti casi:

- quando il rapporto è in corso;
- quando il rapporto 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 se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso (ad esempio, dipendenti di SFRG andati in pensione).

4. CHE COSA È POSSIBILE SEGNALARE?

4.1) È possibile segnalare violazioni, vale a dire comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di SFRG, di cui la persona segnalante sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (cosiddetti reati-presupposto, vale a dire, a mero titolo esemplificativo, corruzione di un pubblico ufficiale, indebita percezione di erogazioni, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, ecc.) o violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato e attuato da SFRG ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001;
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: 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 e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni, riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o il cui meccanismo il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai precedenti numeri 3., 4. e 5.

4.2) Rientrano nelle tematiche oggetto di segnalazione anche eventuali violazioni delle politiche sulla parità di genere.

Sono da considerarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, segnalazioni ordinarie rilevanti nell'ambito della gestione della parità di genere:

1. qualsiasi violazione della Politica per la Parità di Genere;
2. qualsiasi comportamento discriminatorio contrario alla Politica per la Parità di Genere (e collegate, ovvero attinenti alle aree Selezione e Assunzione, Gestione della Carriera, Equità salariale, Genitorialità e Cura, Conciliazione tempi vita e lavoro, Molestie);
3. l'utilizzo di linguaggio non appropriato;
4. comportamenti contrari ai Principi dalle procedure connesse al sistema di gestione implementato conformemente alla prassi UNI\PdR125:2022.

In tutti i casi, al momento della segnalazione, la persona segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio.

Non sono passibili di segnalazione ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 24/2023 contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Allo stesso modo le previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 non si applicano:

- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 (vale a dire atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente).

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali così come delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei/delle lavoratori/lavoratrici di consultare i/le propri/e rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'art. 28 della L. n. 300/1970.

La persona segnalante godrà delle tutele di cui al D.Lgs. n. 24/2023 indipendentemente dai motivi che l'abbiano indotta a effettuare la segnalazione. Tali motivi sono pertanto irrilevanti ai fini della protezione della persona segnalante.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

La segnalazione dovrà essere effettuata utilizzando i canali di segnalazione a tal fine istituiti da SFRG.

Nello specifico, SFRG mette a disposizione della persona che intenda effettuare una segnalazione canali diversi per le segnalazioni di violazioni ai sensi della presente procedura. In particolare, è possibile effettuare segnalazioni in forma scritta e in forma orale.

5.1) SEGNALAZIONI IN FORMA SCRITTA.

5.1.1) SFRG mette a disposizione, per le segnalazioni di cui al punto 4.1), una piattaforma informatica crittografata, fornita da Whistleblower Software ApS, che agisce in qualità di responsabile del trattamento, e implementata da SFRG in conformità alla normativa vigente. Tale piattaforma garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante così come delle persone coinvolte nella segnalazione, vale a dire le persone (fisiche e giuridiche) menzionate nella segnalazione come persone cui la violazione è attribuita o come persone comunque implicate nella violazione oggetto di segnalazione.

La piattaforma è raggiungibile dal sito *internet* aziendale <https://siderforgerossi.com/>, nella sezione dedicata "*whistleblowing*", presente nel *footer* dello stesso e, dove, cliccando sul *link* <https://whistleblowersoftware.com/secure/Siderforgerossi-Group>, si sarà indirizzati alla piattaforma.

Nella pagina iniziale è presente una breve introduzione sul *whistleblowing*, sul funzionamento del sistema e l'informativa sul trattamento dei dati personali, che dovrà essere letta prima dell'invio della segnalazione.

Sulla piattaforma è caricato un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse. La risposta ad alcune di tali domande - da fornire, a seconda dei casi, a mezzo di compilazione del relativo campo o della selezione tra le diverse opzioni rese disponibili - è obbligatoria e, dunque, necessaria per procedere all'invio della segnalazione. La persona segnalante ha inoltre

la facoltà di allegare alla segnalazione documenti e/o immagini, caricando i relativi *file* elettronici sulla piattaforma. I metadati dei *file* elettronici eventualmente caricati verranno rimossi automaticamente.

In particolare, è richiesta la compilazione dei campi relativi ai dati anagrafici della persona segnalante. Non sarà pertanto possibile inviare segnalazioni anonime.

La persona segnalante, una volta terminato il percorso guidato e avere compilato almeno i campi obbligatori, viene invitata a considerare che, premendo il tasto “INVIA”, non verrà richiesta un’ulteriore conferma e, quindi, ad assicurarsi di avere fornito correttamente tutte le informazioni che intendeva condividere.

Una volta finalizzato il modulo per l’invio, la persona segnalante visualizzerà un codice univoco alfanumerico, a mezzo del quale la persona segnalante può accedere alla segnalazione per seguirne gli aggiornamenti e gli esiti, per integrare la propria segnalazione, fornendo ulteriori informazioni e/o per dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente la segnalazione. Il codice univoco ricevuto a seguito dell’invio della segnalazione deve essere annotato e/o salvato a cura della persona segnalante. In caso di dimenticanza, perdita o smarrimento di tale codice univoco non sarà possibile richiederne uno nuovo e la persona segnalante, se lo ritiene, dovrà procedere all’invio di una nuova segnalazione.

Nel caso in cui l’accesso alla piattaforma avvenga dalla rete dati interna di SFRG e sia mediato da dispositivi *firewall* o *proxy*, viene garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni – della persona segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali, in conformità al divieto di tracciamento dei canali di segnalazione.

Tuttavia, al fine di prevenire ipotesi di conflitto di interessi, la piattaforma informatica è stata settata in modo tale da consentire alla persona segnalante di escludere uno o più dei membri dell’OdV dalla ricezione e gestione della segnalazione, rimuovendo la spunta accanto al relativo nome.

La consultazione delle informazioni presenti sulla piattaforma informatica è limitata ai membri dell’OdV, ciascuno dei quali abilitato con specifici profili funzionali di accesso al sistema, tracciati attraverso *log*, e all’eventuale personale di volta in volta coinvolto nelle attività di supporto all’OdV.

5.1.2) La Società, inoltre, mette a disposizione delle **cassette fisiche** appositamente dislocate all’interno dei locali aziendali e ben identificate, sia per le segnalazioni di cui al punto 4.1 e 4.2 di cui sopra.

Le cassette sono posizionate in luoghi non soggetti a sorveglianza/video sorveglianza. Al fine di garantire la riservatezza, la comunicazione dovrà essere inviata dal segnalante in busta chiusa con esplicita indicazione sulla busta “Segnalazione Whistleblowing”.

Si precisa, inoltre, che è ammessa la segnalazione anonima relativa ad episodi, comportamenti, azioni e/o linguaggi lesivi o comunque non rispettosi della parità di genere commessi all’interno della società e qualsiasi forma di non inclusività con particolare riferimento ad episodi di molestie, mobbing e discriminazioni, e per poter garantire un’efficace attività di indagine, deve essere adeguatamente circostanziata e documentata, al fine di fornire tutti gli elementi utili allo svolgimento delle dovute verifiche in relazione alla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

L’accesso alle cassette fisiche destinate alla raccolta delle segnalazioni ai sensi della presente procedura è consentito ai membri delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) aziendali e/o ai membri del Comitato Guida, i quali effettueranno un accesso periodico dei locali aziendali dove sono collocate le cassette ogni tre giorni, al fine di ritirare le eventuali segnalazioni pervenute e consegnarle rispettivamente al Comitato Guida o all’ODV.

5.1.3) Qualora la segnalazione fosse effettuata per il tramite di altro mezzo (ad esempio, a mezzo e-mail) e inviata a un soggetto destinatario, diverso da quello individuato e autorizzato da SFRG, essa, laddove la persona segnalante, che abbia fornito i propri dati identificativi, abbia dichiarato espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, andrà considerata comunque come “segnalazione *whistleblowing*”, vale a dire come segnalazione rientrante nell’ambito di applicazione della presente procedura e, dunque, assistita dalle garanzie di cui alla presente procedura e al D.Lgs. n. 24/2023. Essa andrà trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se la persona segnalante, che pure abbia fornito i propri dati identificativi, non abbia dichiarato espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing*, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, quest’ultima segnalazione sarà considerata quale segnalazione ordinaria e non come “segnalazione *whistleblowing*”, vale a dire come segnalazione non rientrante nell’ambito di applicazione della presente procedura e, dunque, non assistita dalle garanzie di cui al D.Lgs. n. 24/2023. In ogni caso, il/la destinatario/a della segnalazione, diverso da quello individuato e autorizzato da SFRG, non potrà trattenere copia dell’originale della segnalazione e dovrà eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall’intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. Il/la destinatario/a sarà in ogni caso tenuto/a alla riservatezza dell’identità della persona segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta nonché la violazione dell’obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della presente procedura e potranno comportare l’adozione di provvedimenti disciplinari.

5.2) SEGNALAZIONI IN FORMA ORALE

La persona segnalante, accedendo alla medesima piattaforma informatica e cliccando sull’apposito tasto «DESIDERO SEGNALARE IN FORMA ORALE». La persona segnalante verrà in tal modo indirizzata alla pagina in cui potrà procedere alla registrazione di un messaggio vocale, cliccando il tasto «REGISTRA AUDIO», e, successivamente, previa risposta fornita alle domande a risposta obbligatoria presenti in calce a tale tasto, procedere all’invio della segnalazione in forma orale, premendo il tasto “INVIA”.

È facoltà della persona segnalante contattare il soggetto ricevente, richiedendo la disponibilità per un incontro, che verrà fissato in un tempo ragionevole. Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il soggetto ricevente, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dello stesso soggetto ricevente 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.

6. RISERVATEZZA DELL’IDENTITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE E DELLE PERSONE SEGNALATE

SFRG adotta tutte le misure tecniche e organizzative, incluso il divieto di tracciamento del canale di segnalazione, utili a tutelare la riservatezza dell’identità della persona segnalante, che potrà costituire oggetto di tutela se e nei limiti in cui è resa conoscibile o venga conosciuta.

L’identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non saranno rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato/a, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Analogo avviso è dato alla persona segnalante nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. In tali casi, la comunicazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità sarà consentita previo consenso eventualmente espresso dalla persona segnalante.

Le segnalazioni anonime – eventualmente effettuate – non saranno considerate e, quindi, trattate come “*segnalazioni whistleblowing*”, vale a dire come segnalazioni rientranti nell’ambito di applicazione della presente procedura e, dunque, non saranno assistite dalle garanzie di cui alla presente procedura e al D.Lgs. n. 24/2023. Resta inteso che le misure di protezione di cui al Capo III del D.Lgs. n. 24/2023 troveranno applicazione anche in ipotesi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

7. SOGGETTO GESTORE E DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

SFRG ha individuato quali Soggetto Gestore e destinatario della segnalazione:

- il Comitato Guida per le segnalazioni in materia di Parità di genere e di ogni forma di molestia verbale, fisica, digitale sui luoghi di lavoro genere in base alla UNI/PdR 125:2022;
- l’Organismo di Vigilanza per le segnalazioni in materia di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o su violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società nonché tutte le violazioni previste dall’art. 4.1) .

7.1 COMITATO GUIDA

Le segnalazioni relative al Sistema per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022, sono gestite dal Comitato Guida per la Parità di Genere.

Ricevuta la segnalazione attraverso le **cassette fisiche**, il Comitato Guida per la Parità di Genere si riunisce tempestivamente (non oltre 3 giorni) per valutare oggettivamente l’accaduto segnalato. Il Comitato Guida per la Parità di Genere gestisce anche le segnalazioni trasmesse in forma anonima; tuttavia, queste ultime devono comunque riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per consentire al Comitato Guida di effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l’oggettività.

Il Comitato Guida procede direttamente all’accertamento dei fatti oggetto della segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

A tal proposito, il Comitato Guida svolge le investigazioni, valuta e decide quali azioni intraprendere o provvedimenti adottare. Il Comitato Guida può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di ulteriori

funzioni aziendali o consulenti esterni quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario il loro coinvolgimento.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è sempre rispettato il diritto alla riservatezza del/della segnalante.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Comitato Guida può altresì contattare ed ascoltare direttamente l'autore della segnalazione, se noto, o i soggetti menzionati nella medesima. All'esito dell'attività istruttoria, il Comitato Guida:

- a) qualora vengano ravvisati elementi di infondatezza della segnalazione, può disporre l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione delle ragioni;
- b) in alternativa, dichiara fondata la segnalazione e coinvolge gli organi preposti interni o enti/istruzioni esterne, ognuno/a secondo le proprie competenze.

Qualora la segnalazione appaia fondata, il Comitato Guida provvederà tempestivamente ad attivare misure di protezione della persona segnalante. Le misure verranno valutate dal Comitato Guida di volta in volta garantendo proporzionalità e riservatezza.

Qualora le indagini portino a ritenere necessaria una sanzione disciplinare nei confronti del/della segnalato/a, il Comitato Guida informa la funzione *Human Resources* (HR) affinché valuti il provvedimento più adeguato, da applicare nel rispetto della disciplina sul diritto del lavoro e dei contratti collettivi di lavoro adottato dalla Società.

Ove necessario, il Comitato Guida interviene in maniera diretta, nelle modalità ritenute più idonee, al fine di interrompere i comportamenti segnalati e ripristinare un ambiente di lavoro sicuro. Assicura il rispetto della riservatezza e vigila sull'effettiva cessazione delle condotte lesive. Nel caso in cui dalla segnalazione emergano comportamenti con potenziale rilevanza penale, il Comitato Guida suggerisce alla vittima di denunciare l'accaduto anche alle Autorità preposte, garantendo il proprio supporto. Le segnalazioni, qualora si renda necessario, possono dar luogo ad azioni correttive. In ogni caso, le segnalazioni costituiscono input per il Piano Strategico di miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e per una maggiore sensibilizzazione del personale sul tema, con azioni di sensibilizzazione e formazione.

Infine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione si riveli infondata e a contenuto diffamatorio, il Comitato Guida informa la funzione *Human Resources* (HR), affinché applichi opportuni provvedimenti disciplinari.

7.2 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è responsabile delle segnalazioni in materia di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o su violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società nonché tutte le violazioni previste dall'art. 4.1).

Entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, l'ODV ricevente prende in carico la segnalazione e, se la segnalazione è stata effettuata tramite la piattaforma informatica, potrà rispondere alla persona segnalante tramite la piattaforma, anche al fine di richiedere eventuali chiarimenti, integrazioni e/o approfondimenti provenienti dal soggetto ricevente e gestore delle segnalazioni.

Dopo una valutazione iniziale volta a escludere l'inammissibilità della segnalazione, prenderà avvio l'attività di accertamento della fondatezza della segnalazione che potrà essere condotta dall'OdV anche richiedendo informazioni a uffici e funzioni aziendali. Il dialogo con la persona segnalante può proseguire anche durante la fase di accertamento della fondatezza della segnalazione.

Al fine di acquisire elementi informativi utili a verificare la fondatezza o meno della segnalazione ricevuta, l'OdV ha facoltà, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza della persona segnalante e della persona segnalata, di:

- richiedere ai/alle responsabili di funzione, fermi restando i vigenti flussi informativi, l'attivazione di specifici *audit* sui fatti segnalati;
- svolgere, anche direttamente, nel rispetto di eventuali specifiche normative applicabili, approfondimenti tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni della persona segnalante, della persona segnalata e/o delle persone coinvolte nella segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti;
- avvalersi, se ritenuto opportuno, di esperti/e/o periti/consulenti esterni a SFRG.

L'OdV, operando in modo che non sia compromessa la tutela della riservatezza dei soggetti interessati, cura lo svolgimento dell'istruttoria anche acquisendo dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo le competenti funzioni aziendali e avvalendosi, se ritenuto opportuno, di esperti/e o periti/consulenti esterni a SFRG.

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a: i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati); ii) banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie); iii) fonti aperte; iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali; v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

In particolare, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

A conclusione dell'attività di accertamento e, in ogni caso, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, la persona che gestisce la segnalazione fornisce riscontro alla segnalazione alla persona segnalante, comunicando a quest'ultima informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Al termine dell'attività istruttoria, l'OdV delibera la chiusura della segnalazione evidenziando l'eventuale inosservanza di norme/procedure, fatte salve le esclusive prerogative e competenze della funzione *Human Resources* (HR) quanto all'esercizio dell'azione disciplinare.

Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono:

- possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, l'OdV può disporre di comunicare le risultanze alla funzione *Legal*, per le valutazioni di competenza;
- ipotesi di inosservanza di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, l'OdV dispone di comunicare gli esiti alla funzione *Human Resources*, per le valutazioni di competenza, che provvede a dare comunicazione all'OdV delle determinazioni assunte. Inoltre, la funzione *Human Resources* fornisce periodicamente all'OdV un'informativa sui provvedimenti disciplinari eventualmente adottati.

Le segnalazioni risultate palesemente infondate saranno trasmesse alla funzione *Human Resources* affinché valuti se la segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti della persona segnalante.

Con cadenza almeno semestrale e nel rispetto dell'obbligo di riservatezza, l'OdV relazionerà, al Consiglio di amministrazione di SFRG in merito al numero di segnalazioni ricevute, al seguito dato alle stesse e all'esito in ordine alla loro fondatezza o meno anche ai fini dell'adozione di misure correttive, ove non ancora implementate

8. CANALI DI SEGNALEZIONE ESTERNA

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna – vale a dire non utilizzando i canali di segnalazione interni istituiti da SFRG – se al momento della presentazione della segnalazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero quest'ultimo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dal D.Lgs. n. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna dovrà essere effettuata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) utilizzando i canali a tal fine istituiti dalla medesima Autorità. Per le informazioni del caso si è pregati di consultare il sito istituzionale dell'ANAC: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

Le segnalazioni esterne devono essere trasmesse ad ANAC quale unico ente competente alla loro gestione.

Ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, non sono ammesse segnalazioni esterne aventi a oggetto informazioni su condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o su violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato e attuato da SFRG che non rientrino nelle ipotesi di cui ai numeri 2., 3. 4. e 5. del paragrafo 4 della presente procedura.

9. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA

La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica – vale a dire può rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi elettronici o comunque in grado di raggiungere un numero elevato di persone - quando:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

Resta in ogni caso ferma la possibilità, ricorrendone le condizioni, di effettuare denunce all'autorità giudiziaria o contabile.

10. NON PUNIBILITÀ/PUNIBILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle:

- violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o
- violazioni relative alla tutela del diritto d'autore o
- violazioni relative alla protezione dei dati personali quando, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata in conformità alle previsioni del D.Lgs. n. 24/2023. In tali ipotesi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

L'esonero da responsabilità opera purché l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o l'accesso alle stesse non costituisca "di per sé" un reato. In altri termini, l'esonero da responsabilità vale, quindi, purché l'acquisizione di informazioni o l'accesso alle stesse sia avvenuto in modo lecito. Secondo quanto nella Delibera n° 311 del 12 luglio 2023, la scriminante può applicarsi, ad esempio, sia se la persona segnalante ha rivelato il contenuto di documenti cui ha lecitamente accesso sia nei casi in cui fa copie di tali documenti o li rimuove dai locali dell'organizzazione presso cui lavora; se accede ai messaggi di posta elettronica di un collega di lavoro con il suo consenso; se fotografa i locali dell'organizzazione o accede a luoghi a cui solitamente non ha accesso. Tuttavia, ove l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti sia stato ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera ma resta ferma la responsabilità penale, e ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare.

Quando sia 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, le tutele non sono più garantite. In tali casi alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Quanto previsto nel presente paragrafo vale anche in ipotesi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

11. MISURE DI TUTELA E DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DELLA PERSONA SEGNALANTE

Ferme restando l'obbligo di riservatezza, la persona segnalante non può subire alcuna ritorsione per effetto della segnalazione effettuata. È pertanto vietata qualsiasi ritorsione nei confronti della persona segnalante.

In base al D.Lgs. n. 24/2023, per ritorsione si intende «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 denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto».

Sono esempi di comportamenti ritorsivi, se e nei limiti in cui siano riconducibili a una segnalazione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

- la retrocessione di grado 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;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti adottati in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

La persona che sia stato/a licenziato/a a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ha diritto a essere reintegrato nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 della L. n. 300/1970 o dell'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore in questione.

L'autorità giudiziaria eventualmente adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica azionata, ivi compreso il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo divieto.

La persona che ritenga di avere subito ritorsioni ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 può darne comunicazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la quale, nel caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, come SFRG, informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Chi adotti un atto in violazione del divieto di ritorsione è passibile di sanzione disciplinare e/o di legge e/o di contratto e/o di ogni altra azione e/o conseguenza di legge e/o di contratto.

12. MISURE DI TUTELA E DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI DIVERSI DALLA PERSONA SEGNALANTE

Le misure di tutela di cui al precedente paragrafo si applicano anche:

- Ai/alle facilitatori/facilitatrici;

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai/alle colleghi/e di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

13. PERIODO DI CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il periodo di tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, per non più di cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Nel caso di instaurazione di un procedimento giudiziario o di richieste delle Autorità competenti il periodo di conservazione potrà protrarsi per il tempo necessario alla definizione degli stessi o alla evasione delle predette richieste.

Resta fermo che si procederà all'immediata cancellazione dei dati personali, raccolti accidentalmente, i quali risultino palesemente non utili al trattamento della segnalazione.

14. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

SFRG provvede a:

- fornire le dovute informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne, rendendole disponibili anche sul sito *internet* aziendale <https://siderforgerossi.com/>, nell'apposita sezione dedicata Whistleblowing, presente nel *footer* dello stesso;
- garantire la somministrazione di specifica formazione in materia di *whistleblowing* e sulla presente procedura in favore dei soggetti coinvolti nella ricezione e gestione delle segnalazioni in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023;
- adeguare, ove necessario, i propri *standard* contrattuali nell'ottica di consentire a tutte le persone legittimate, anche esterne a SFRG, di effettuare segnalazioni, assicurando l'accesso ai canali di segnalazione a tal fine implementati;
- intraprendere ogni ulteriore iniziativa di sensibilizzazione ricorrendo agli strumenti e promuovendo le iniziative ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto del *whistleblowing* e della presente procedura;
- condividere con i dipendenti la procedura in caso di aggiornamenti tramite e-mail, piattaforma Teamsystem e bacheca aziendale.

15. VIOLAZIONI DELLA PRESENTE PROCEDURA E DEL D.LGS. N. 24/2023

Le violazioni della presente procedura potranno essere passibili, a seconda dei casi, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Saranno in particolare considerati gravi illeciti disciplinari o contrattuali:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- la violazione del divieto di ritorsione¹;
- la mancata comunicazione all'OdV di segnalazione ricevuta da parte di soggetto diverso da quello individuato e autorizzato da SFRG;
- l'effettuazione di segnalazione e/o denuncia integrante gli estremi dei reati di calunnia o diffamazione o dei reati commessi con la stessa denuncia.

16. MODIFICHE/AGGIORNAMENTI DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura potrà essere oggetto di modifiche e/o aggiornamenti anche in conseguenza di modifiche e/o aggiornamenti della normativa di riferimento e/o di provvedimenti delle autorità competenti (in particolare, l'ANAC) che abbiano a interessare i diversi aspetti ivi disciplinati. La versione modificata e/o aggiornata sarà in ogni caso resa disponibile anche sul sito *internet* aziendale. Si suggerisce pertanto di leggere con attenzione la procedura nella versione vigente al momento della segnalazione.

¹ In base a quanto precisato dall'ANAC nella Delibera n° 311 del 12 luglio 2023, «[...] l'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower*; così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare)».