

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 1 di 29

WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

1. SCOPO	2
2. DEFINIZIONI	3
3. APPLICABILITA'	5
4. RIFERIMENTI	8
5. RESPONSABILITA'	9
6. MODALITA' OPERATIVE	11
6.1 PresupposC per procedere alla segnalazione interna e relaCve condizioni di ammissibilità	11
6.2 Modalità operabili dall'Organizzazione per l'uClizzo del canale interno/esterno di segnalazione	13
6.3 Procedura per la gesCone della segnalazione	14
6.4 SoggeSo a cui è affidata la gesCone delle segnalazioni, poteri e obblighi	15
7. I NECESSARI ADEGUAMENTI PRESCRITTI PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	19
8. PRESUPPOSTI PER RICORRERE ALLA SEGNALAZIONE ESTERNA	20
9. IL DIVIETO DI ATTI RITORSIVI	21
10. AGGIORNAMENTO DEL MOG 231	23
11. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	24
12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	24
13. CONDIVISIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE	26

EMISSIONE/REVISIONE		
DATA	INDICE DI MODIFICA	NATURA DELLA MODIFICA
14/12/2023	00	Prima emissione

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 2 di 29

Redatto	Approvato
Firma  Avv. Elisa Scilhanick	Firma Vedi Atto di delibera per l'approvazione dell'Atto Organizzativo per il "Whistleblowing" di ogni ragione sociale a cui è applicabile il presente documento

Pag. 1 di 24

1. SCOPO

Scopo del presente A.o Organizza4vo è disciplinare all'interno dell'Organizzazione Marcegaglia Steel S.p.a. che comprende le seguen4 ragioni sociali:

- Marcegaglia Carbon Steel S.p.A.
- Marcegaglia Special4es S.p.A.
- Marcegaglia Ravenna S.p.A.
- Marcegaglia Gazoldo Inox S.p.A.
- Marcegaglia Buildtech S.r.l.
- Marcegaglia Plates S.p.A.
- Marcegaglia Palini e Bertoli S.p.A.
- Trafital S.p.A.

la pra4ca del "whistleblowing", inteso come sistema di segnalazione o di denuncia di illeci4 normato dalla **Dire:va europea del 23 oDobre 2019 n. 193**.

Il sistema prevede la segnalazione di violazioni o minacce presunte a diriM sancì4 nell'Unione Europea, a.uata dai lavoratori ("whistleblowers" = informatori o loro facilitatori) che forniscono agli En4 interni all'Organizzazione prepos4 alla vigilanza, o alle Autorità di controllo esterne, informazioni circostanziate su faM veri (o fondatamente reali), di cui sono venu4 a conoscenza in occasione del proprio rapporto di lavoro, u4li ad aMvare un accertamento. Tale pra4ca è corredata da misure di protezione per l'informatore.

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 3 di 29

In attuazione della DireMva (UE) 2019/1937, è stato emanato il **D. Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24** riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e alle norme nazionali.

Le disposizioni non riguardano contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto denuncia nei confronti dell'Autorità giudiziaria o contabile, né le segnalazioni già normate da diritto dell'Unione Europea o nazionali.

2. DEFINIZIONI

Pag. 2 di 24

“Segnalazioni”: sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

Nell'ambito dei soggetti pubblici e privati le segnalazioni possono essere fatte da:
lavoratori dipendenti e autonomi collaboratori, liberi professionisti, consulenti
volontari, cittadini e azionisti e persone con funzione di direzione,
amministrazione e controllo.

Di rilievo è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 4 di 29

“Segnalazione interna”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna all’Organizzazione.

“Segnalazione esterna”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione esterna (piattaforma, messaggi vocale, linee telefoniche dedicate) all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

“Violazioni”: comportamenti, azioni od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n.24 ovvero che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nell’allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, relativi ad appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;

Pag. 3 di 24

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 informatici;

- azioni od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;
- azioni od omissioni riguardanti il mercato interno in particolari violazioni di norme in materia di concorrenza o di fiscalità.

“Segnalante”: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 5 di 29

“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.

“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, attivo 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, da intendersi come danno ingiustificato.

3. APPLICABILITA'

Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni previste sono efficaci dal 15 luglio 2023.

- Il decreto si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato. Con particolare riferimento a quest’ultimo settore, la norma estende le protezioni alle Organizzazioni segnalanti che hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati o, anche sotto tale limite, agli Enti che si occupano dei cd. “Settori sensibili” (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del

Pag. 4 di 24

riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell’ambiente) e a quelli che adottano Modelli di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

- Solo per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell’ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato,

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 6 di 29

fino a duecento quarantanove, è fatto obbligo di istituire un canale interno di segnalazione a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Pag. 5 di 24

Nell'azienda

La protezione dei segnalanti operanti nel settore privato, prevista dal D.Lgs. 24/2023, impone l'obbligo di predisporre canali di segnalazione a carico di quegli Enti che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- si occupano di alcuni specifici settori (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 subordinati con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- adottano i Modelli di Organizzazione e Gestione di cui al D.Lgs. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Cosa si può segnalare

Comportamenti, omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione pubblica o dell'Ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione ivi previsti;
- 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 informatici;

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 7 di 29

- aM od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; • aM od omissioni riguardan4 il mercato interno;

Pag. 6 di 24

- aM o comportamen4 che vanificano l'ogge.o o la finalità delle disposizioni di cui agli aM dell'Unione.

Impiego dello strumento nei Gruppi di Società

È opportuno notare che lo strumento di ges4one delle segnalazioni è **condivisibile all'interno dei Gruppi di Società**. Ancorché non esista, nell'ordinamento giuridico nazionale, una definizione chiara e specifica del conce.o di Gruppo di Società, la disciplina introdo.a dal Decreto Legisla4vo 24/2023, di ispirazione europea, formula un'espressa apertura alla possibile predisposizione di Canali Interni di segnalazione in condivisione tra soggeM del se.ore privato che abbiano impiegato, nell'ul4mo anno, una media di lavoratori subordina4, con contraM di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecento quarantanove. È altresì facoltà di tali soggeM quella di condividere gli aspeM ges4onali del canale.

La norma4va di se.ore non fornisce informazioni specifiche in merito alle concrete modalità di condivisione dei Canali. Tu.avia, le Linee Guida ANAC e la Guida Opera4va di Confindustria hanno fornito importan4 indicazioni opera4ve in merito agli adempimen4 che, necessariamente, debbono essere pos4 in essere ai fini di garan4re una legiMma e funzionale **condivisione dei Canali Interni di segnalazione** all'interno dei **Gruppi di Società**.

Evidenziano, in par4colare, che:

- ciascun ente facente parte del Gruppo e coinvolto nella condivisione dovrà essere munito di un **accesso esclusivo ed autonomo** alle segnalazioni di propria competenza, ossia quelle afferen4 a violazioni che abbiano avuto luogo all'interno della propria organizzazione o che siano correlate alla medesima;
- le Società del Gruppo dovranno inevitabilmente s4pulare una **convenzione tra gli enV partecipanV**, che definiscano in maniera chiara e precisa i termini della ges4one condivisa dello strumento di segnalazione. È auspicabile che de.o passaggio organizza4vo sia a.uato per tramite della predisposizione di un **ContraDo di Service**, o a.raverso un'azione di integrazione e completamento di ContraM di Service già in essere nel contesto del Gruppo di Società. Tramite il sudde.o contra.o, le Società dovranno disciplinare in maniera chiara ed univoca:

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 8 di 29

- le **modalità di funzionamento** del canale di segnalazione condiviso (come si articoleranno gli iter di segnalazione scritta e orale; come verrà gestito l'accesso agli strumenti telematici di raccolta della segnalazione; come verranno strutturate

Pag. 7 di 24

le fasi dell'iter di gestione della segnalazione, come verrà determinata la composizione di eventuali Team di investigazione, etc.);

- le **finalità e i mezzi del trattamento dei dati personali** (rigorosamente circoscritte alle necessità di gestire le informazioni ed indagare sui fatti segnalati);
- le misure tecniche e organizzative adottate affinché il canale **garantisca la riservatezza nell'ambito della segnalazione**;
- le misure tecniche e organizzative adottate affinché il canale di segnalazione **garantisca a ciascun ente di accedere alle sole segnalazioni che lo riguardano**;
- il **soggetto destinatario delle segnalazioni** e i relativi **compiti e poteri**; ○ le procedure per il ricevimento delle segnalazioni; ○ il processo di gestione della segnalazione;
- il conferimento e la determinazione dei **costi** nonché le modalità di **rendicontazione** degli stessi, conformemente alle prassi operative dell'applicazione dei Contratti di Service in vigore presso il Gruppo.

- In ogni caso, graverà su ciascun singolo ente il compito di:

- assicurare ai propri dipendenti un'**adeguata formazione** sulla normativa whistleblowing e sul concetto di "segnalazione" (anche attraverso esempi concreti), sull'utilizzo del canale e sulle sanzioni in caso di violazioni. Nulla vieta, tuttavia, che possano essere impiegati strumenti forniti dal Gruppo a tal fine;
- **informare** (anche attraverso il sito internet) dell'esistenza del canale; ○ **conservare** in modo adeguato la documentazione inerente alla segnalazione;

- dovrà essere sempre e comunque tutelata la **riservatezza** delle segnalazioni;

- in ogni caso, ogni società dovrà adempiere agli **obblighi informativi** (pubblicazione sul sito internet, condivisione di una circolare, affissione in bacheca aziendale, etc.) e **formativi** nei confronti del proprio personale.

4. RIFERIMENTI

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 9 di 29

Diretiva (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

Pag. 8 di 24

Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 _ Regolamento Generale sulla protezione dei dati aggiornato alle modifiche pubblicate sulla GUUE n. 127 del 23 maggio 2018.

Confindustria _ Nuova disciplina "Whistleblowing" Guida operativa per gli Enti privati _ ottobre 2023

ANAC Autorità Nazionale Anticorruzione _ Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 _ Delibera n. 301 del 12 luglio 2023

5. RESPONSABILITA'

La Direzione aziendale	Secondo le Rappresentanze o le Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 ha la responsabilità di attivare propri canali di segnalazione che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La Direzione aziendale provvede a garantire adeguata informazione/formazione circa i contenuti del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e alla diffusione del presente Atto Organizzativo.
Gestore della segnalazione	Persona adeguatamente formata o ufficio interno autonomo incaricato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione o soggetto esterno autonomo e dotato di personale specificamente incaricato allo scopo. Provvede alla gestione delle segnalazioni.
Consulente	--

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 10 di 29

RL	--
RA/RL	Provvede a dare adeguata informazione circa i contenuti del presente A.o. Organizzativo ai propri collaboratori.

Pag. 9 di 24

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 11 di 29

6. MODALITA' OPERATIVE

6.1 PresupposV per procedere alla segnalazione interna e relaVve condizioni di ammissibilità

Nell'ambito dei soggeM pubblici e priva4 le segnalazioni possono essere fa.e da:

- lavoratori dipenden4 e autonomi
- collaboratori, liberi professionis4, consulen4
- volontari, 4rocinan4
- azionis4 e persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo.

È importante notare che la segnalazione di tali rea4 o violazioni deve avvenire in buona fede e in conformità con le procedure stabilite. Inoltre, nel contesto del D.Lgs. 231/01, la segnalazione di un reato può essere rilevante per l'Organizzazione nell'ambito della responsabilità amministra4va delle persone giuridiche e delle società. In questo caso, la segnalazione di violazioni interne potrebbe essere fondamentale per dimostrare che l'Organizzazione ha ado.ato misure adeguate a prevenire e contrastare tali comportamen4, evitando potenziali responsabilità giuridiche. **In tal caso, inoltre, è indispensabile che la segnalazione sia condivisa con l'Organismo di Vigilanza e che deDo organo sia coinvolto e reso edoDo di ogni successiva fase di indagine e analisi della segnalazione.**

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, per consen4re la valutazione dei faM da parte dei soggeM competen4 a ricevere e ges4re le segnalazioni.

È necessario che risul4no chiari i seguen4 elemen4 essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i **daV idenVficaVvi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamen4;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fa.o ogge.o della segnalazione e, quindi, una descrizione dei faM ogge.o della segnalazione, specificando i de.agli rela4vi alle no4zie circostanziali e ove presen4 anche le modalità con cui si è venu4 a conoscenza dei faM ogge.o della segnalazione;
- le **generalità** o altri elemen4 che consentano di iden4ficare il sogge.o cui a.ribuire i faM segnala4.

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 12 di 29

Pag. 10 di 24

È utile che alla segnalazione vengano **allegati documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

In accordo con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria (Ottobre 2023, p. 17) la segnalazione anonima deve avere un contenuto puntuale, circostanziato e supportato da idonea documentazione, affinché sia considerata come segnalazione ordinaria e valida.

L'Organizzazione ha nominato un "Gestore segnalazioni – whistleblowing" presso la sede legale aziendale, sita in via Bresciani n. 16, 46040, Gazoldo degli Ippoliti, raggiungibile tramite comunicazione scritta inviata su piattaforma online* a cui possono essere inviate segnalazioni relative ad informazioni, compresi i fatti sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle.

() ANAC, recependo il parere del Garante Privacy, evidenzia che, ai fini della istituzione del canale interno di segnalazione, "La posta elettronica ordinaria e la PEC si ritiene siano strumenti non adeguati a garantire la riservatezza".*

L'Organizzazione ha **predisposto sia il canale scritto - analogico e/o informatico - che quello orale**, dovendo essere entrambi a disposizione del segnalante.

Tra gli argomenti che possono essere **oggetti di segnalazioni** si indicano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

Frode finanziaria: Qualsiasi attività fraudolenta che coinvolga l'azienda, ad esempio falsificazione di documenti, appropriazione indebita di fondi, manipolazione dei bilanci, ecc.

Corruzione: Offerte, pagamenti, regali o altre pratiche illegali per ottenere benefici o favori impropri.

Violazioni delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro: Mancato rispetto delle norme di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, esposizione a rischi non adeguatamente gestiti, mancanza di formazione o di attrezzature adeguate.

Violenza sul lavoro: Comportamenti inappropriati, molestie, discriminazione o abusi sul luogo di lavoro.

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 13 di 29

Violazione della privacy e gestione impropria dei dati: Accesso non autorizzato ai dati personali, mancata protezione delle informazioni sensibili, o qualsiasi altra violazione della normativa sulla protezione dei dati.

Pag. 11 di 24

Violazioni ambientali: Attività aziendali che causano danni all'ambiente, inosservanza delle norme ambientali, inquinamento, smaltimento improprio dei rifiuti, ecc.

Evasione fiscale: Pratiche illecite volte ad evitare il pagamento delle imposte o ad eludere le leggi fiscali.

Violazioni dei diritti umani: Coinvolgimento dell'azienda in attività che violano i diritti umani, come il lavoro minorile, la tratta di esseri umani, sfruttamento, ecc.

6.2 Modalità operabili dall'Organizzazione per l'utilizzo del canale interno/esterno di segnalazione

Per i **SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO** che

1) non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori su base annua e hanno adottato il MOG 231.

Le segnalazioni possono riguardare condotte illecite o violazione del modello 231 ed essere effettuate attraverso il canale interno.

2) hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il MOG 231. Le segnalazioni possono:

- avere a oggetto condotte illecite o violazione del modello 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;
- avere a oggetto violazioni dei diritti UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia

3) hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello 231 oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli art. 1 e 2 dell'Allegato (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se **non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori** subordinati.

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 14 di 29

Le segnalazioni possono riguardare violazioni del dir.o UE ed essere effe.uate a.raverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

6.3 Procedura per la gesVone della segnalazione

Pag. 12 di 24

Le segnalazioni interne avvengono di prassi tramite **piaDaforma informaVca** opportunamente configurata per mo4vi di riservatezza e sicurezza delle iden4tà del segnalante e dei contenu4 della comunicazione.

La **scelta tra piaDaforma on-line e modalità analogica/cartacea** è una **valutazione rimessa alla singola impresa**, in funzione di diverse considerazioni riconducibili al contesto, alla dimensione aziendale (vedi par. 6.2), alla funzionalità rispe.o allo scopo e al livello di sicurezza e riservatezza garan4to dalle soluzioni ado.ate.

Avendo scelto di u4lizzare una **piaDaforma informaVca**, sebbene il Decreto e le LG ANAC non individuino par4colari adempimen4 da effe.uare in fase di ricezione, la Direzione aziendale ha provveduto a far configurare in maniera adeguata tale pia.aforma per mo4vi di riservatezza e sicurezza dei da4 trasmessi e a garan4re un'adeguata formazione al sogge.o/all'ufficio a cui è affidata la ges4one delle segnalazioni.

Segnalazioni pervenute per via "anomala"

Le segnalazioni eventualmente pervenute **tramite canali differenV rispeDo al Canale Interno predisposto ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 24/2023** verranno processate nel merito e la Società riconoscerà, in ogni caso, le tutele previste dal Decreto in favore dell'autore della segnalazione, sia per quanto afferisce al rispe.o dei dirim alla privacy ed alla riservatezza, sia per quanto riguarda i divie4 di discriminazione e di azioni ritorsive in suo danno. Ad ogni modo, qualora le segnalazioni formalizzate tramite canali non regolamenta4 **dovessero pervenire a sogge: diversi rispeDo al responsabile del canale interno**, ques4 sono chiama4 a dividerne il contenuto con il medesimo Responsabile entro se.e giorni e, successivamente, a cancellare senza ritardo ogni dato sensibile raccolto tramite il canale non convenzionale e rimasto nella loro disponibilità. Sarà premura del Responsabile del canale interno accertare che i da4

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 15 di 29

transita4 siano poi conserva4 in conformità con quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, dal D.lgs. 193/2003 e dal GDPR.

6.4 SoggeDo a cui è affidata la gesVone delle segnalazioni, poteri e obblighi

La **GesVone della segnalazione**: è affidata ad un gruppo di persone dedicate e con personale formato. In par4colare, la ges4one della segnalazione è affidata a:

- funzione legale del Gruppo (Corporate General Counsel);
- funzione Human Resource del Gruppo (HR Manager);

Pag. 13 di 24

- figure interne alle singole ragioni sociali (rif. delibera di nomina del gestore delle segnalazioni di ogni singola ragione sociale).

Si no4 che, qualora uno tra i soggeM responsabili della ges4one/afferen4 al Gruppo sopra individuato che è chiamato alla ges4one della segnalazione dovesse rilevare un proprio **confliDo di interesse**, in quanto risul4 essere in qualsivoglia misura coinvolto dall'ogge.o della segnalazione (sogge.o segnalato, responsabile di un ufficio coinvolto dalla condo.a segnalata, in rapporto stre.o con la persona segnalante, etc.), lo stesso ha l'obbligo di astenersi dal prendere parte alle aMvità di valutazione della segnalazione stessa e all'intero iter di cui alla presente procedura.

Le aCvità a cui è tenuto chi gesFsce le segnalazioni

Chi gesVsce le segnalazioni:

1. rilascia al segnalante un **avviso di ricevimento** della segnalazione entro se.e giorni dalla data di ricezione solo per informarlo dell'avvenuta corre.a ricezione.; l'**Avviso di ricevimento**: a.esta corre.a ricezione, non l'esecuzione di aMvità istru.oria nel merito.
2. garan4sce **correDo seguito** alle segnalazioni ricevute: procedibilità, ammissibilità della segnalazione e istru.oria; ciò implica una valutazione su:
 - rispe.o dei **presupposV ogge:vi/sogge:vi (procedibilità)**
 - sussistenza dei requisiti4 essenziali (**ammissibilità**)

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 16 di 29

- **adeguata istruttoria** (richiesta di informazioni, accesso ai documenti, etc.) per valutare la fondatezza dei fatti segnalati (*fumus di fondatezza*, verosimile (probabile) esistenza del fatto illecito segnalato).

Se quanto segnalato non è adeguatamente circostanziato, chi gestisce può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

3. fornisce un **riscontro** al segnalante.
4. Procede alla redazione di un **report finale**, che viene trasmesso all'organo amministrativo affinché questo assuma ogni necessaria determinazione. Il report conclusivo deve contenere:
 - una descrizione sintetica dei fatti segnalati;
 - una indicazione della documentazione raccolta ed esaminata con riferimento alla segnalazione;
 - una sintesi delle attività di indagine effettuate e le rispettive risultanze
 - ogni ulteriore allegato documentale;

Pag. 14 di 24

- le conclusioni tratte dal responsabile con riguardo alla ammissibilità o meno della segnalazione e gli inerenti profili di responsabilità.

Ricezione della segnalazione

Il gestore rilascia al segnalante l'**avviso di ricevimento** inoltrandolo al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Nel caso di ricezione di **segnalazioni anonime**, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

In ogni caso, le **segnalazioni anonime** vengono **registrate** dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta viene **conservata**. Infatti, il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 17 di 29

Procedibilità della segnalazione

Per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione, per prima cosa, verifica la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi: i) che il segnalante sia un **soggetto legittimato** a effettuare la segnalazione e ii) che **l'oggetto della segnalazione rientri nell'ambito di applicazione** della disciplina.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una **materia esclusa** dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere **trattata come ordinaria** e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'ente per tali violazioni dandone comunicazione al segnalante. **Ammissibilità della segnalazione**

Verificata la procedibilità, si valuta **l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing**. Al riguardo, devono risultare chiare:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione del fatto oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle nozioni circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza del fatto;

Pag. 15 di 24

- le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (segnalato).

La segnalazione può, quindi, essere **ritenuta inammissibile** per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni ipotizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentire la comprensione agli uffici o alla persona preposta;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti **improcedibile o inammissibile**, il gestore della segnalazione procede all'**archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 18 di 29

Istruttoria e accertamento della segnalazione

Il gestore delle segnalazioni assicura che siano effettuate tutte le **opportune verifiche** sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

L'obiettivo della fase di accertamento è procedere con verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la **fondatezza o meno dei fatti segnalati**, a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore può:

1. **archiviare** la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
2. **dichiarare fondata la segnalazione** e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi sviluppi (es. il *management* aziendale, Direzione Generale, ufficio legale o risorse umane).

Pag. 16 di 24

Al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti. Pertanto, all'esito dell'iter di valutazione della segnalazione, il Responsabile procede alla redazione di un report che riassume le attività svolte, le informazioni raccolte e le conclusioni tratte, che trasmette senza ritardo all'organo amministrativo per ogni inerente valutazione sulle azioni rimediali/disciplinari da eventualmente intraprendere.

Riscontro al segnalante

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 19 di 29

Deve essere fornito un **riscontro** al segnalante entro il termine di **tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sei giorni dalla presentazione della segnalazione.

E' opportuno specificare che **non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi**, considerando che possono presentarsi fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore.

Il **riscontro** potrà essere **definitivo o intermedio**.

Il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'**avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto **accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'**attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere**.

In tale ultimo caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il **successivo esito finale** dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti), in linea con le LG ANAC.

7. I NECESSARI ADEGUAMENTI PRESCRITTI PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Protezione della riservatezza dei segnalanti

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante, ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Pag. 17 di 24

- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte 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.

 MARCEGAGLIA STEEL	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 20 di 29

Protezione dei daF personali

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 21 di 29

- Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dai soggetti del settore pubblico e privato, in qualità di Titolari del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione dei dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.
- Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undicesimo del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
- Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione dei dati personali.

8. PRESUPPOSTI PER RICORRERE ALLA SEGNALAZIONE ESTERNA

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

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

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica (tramite stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) quando:

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 22 di 29

- la persona segnalante 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 alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.
- La segnalazione è soggetta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

Le segnalazioni ad ANAC possono essere effettuate tramite il portale dei servizi al link <https://whistleblowing.anac.gov.it>

Il portale ANAC tramite l'apposito applicativo rilascia al segnalante un codice identificativo univoco, "key code", che dovrà essere utilizzato per le comunicazioni in modo personalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

9. IL DIVIETO DI ATTI RITORSIVI

È previsto il **divieto di atti ritorsivi** (per "ritorsione" si intende quanto definito al paragrafo 2).

Esempi di comportamenti ritorsivi sono:

- 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;

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 23 di 29

- 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 sopralluogo ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il segnalante può **comunicare all'ANAC le ritorsioni** che ritiene di avere subito. Se commesse nel contesto privato, ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Gli **atti di ritorsione** assunti in violazione della predetta norma **sono nulli**.

Competenza ad accertare la ritorsione

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Estensione della protezione ad altri soggetti

È prevista l'estensione della protezione anche ai seguenti soggetti:

- **al facilitatore** (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 24 di 29

•

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 25 di 29

- **alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante**, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o 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 per i quali le stesse persone lavorano nonché agli Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Perdita delle tutele

Presupposti per la protezione

Le tutele sono concesse quando:

- il segnalante, al momento della segnalazione, aveva il **fondato motivo di ritenere** (no voci di corridoio o supposizioni) che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettiva della normativa;
- è stata **rispettata la disciplina/procedura** di utilizzo dei diversi canali.

Le tutele **non sono garantite** 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 fatto, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

10. AGGIORNAMENTO DEL MOG 231

In quanto l'organizzazione si è dotata di Modello Organizzativo in base al D.Lgs.231/01 si procede all'aggiornamento del MOG a) con l'indicazione dei **canali di segnalazione interna** adottati dall'ente; b) con il riferimento al **divieto di commissione di qualsiasi atto di ritorsione**; c) con il rispetto dei **doveri di riservatezza** nel trattamento delle informazioni relativamente alla gestione delle segnalazioni; d) integrando il **sistema disciplinare** prevedendo sanzioni nei confronti dei responsabili delle violazioni per le quali l'ANAC applica sanzioni amministrative pecuniarie.

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 26 di 29

Pag. 21 di 24

11. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

L'Organizzazione, al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni si fa carico di:

- **oneri formativi:** il gruppo identificato a cui è demandata la gestione del canale di segnalazione riceve una **specifica formazione** relativa alla gestione del canale e alla normativa di riferimento;
- **oneri informativi:** il gruppo identificato cui è demandata la gestione del canale di segnalazione mette a disposizione della persona segnalante, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne.

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'Organizzazione ha previsto che ogni trattamento dei dati personali sia effettuato a norma del Reg. (UE) 2016/679, del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51. Le tipologie di dati trattati sono di natura comune, di natura particolare ("dati sensibili") e giudiziari (es. condanne penali e reato) eventualmente contenuti nella segnalazione e nei documenti ad essi collegati.

Gli interessati sono i soggetti cui si riferiscono i dati personali oggetto di segnalazione (Segnalante, Facilitatore, Segnalato, persone a vario titolo coinvolte nella segnalazione ad es. eventuali testimoni del fatto segnalato). Tutti questi soggetti godono delle tutele e dei diritti previsti dalla disciplina della protezione dei dati personali anche se con differenze.

Si richiamano a questo proposito i **Principi generali di protezione dei dati** tenuti in particolare considerazione ai fini del presente Atto organizzativo (art. 5 e 25 GDPR) in particolare: **limitazione della finalità, provenienza e minimizzazione; esattezza e aggiornamento dei dati; limitazione della conservazione** (non oltre i 5 anni dalla comunicazione dell'esito della procedura); **sicurezza** (garanzia contro i rischi di violazioni di confidenzialità, disponibilità e integrità dei dati) sulla base della valutazione di impatto (DPIA) (le misure di sicurezza adottate

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 27 di 29

devono essere comunque periodicamente esaminate); **trasparenza** (prevedendo l'obbligo di rendere un'informa4va completa ai soggeM interessa4 ai sensi degli ar. 13 e 14 del GDPR oltre all'obbligo di pubblicare); **protezione dei daV fin dalla progeDazione e protezione dei daV per impostazione predefinita (by design e by default)** di informazioni circa il canale, le procedure e i presuppos4 per effe.uare le segnalazioni interne o esterne (art. 25 GDPR); **responsabilità**

Pag. 22 di 24

del traDamento (art. 24 GDPR Accountability, è onere del 4tolare del tra.amento verificare, garan4re ed essere in grado di dimostrare la corrispondenza del sistema implementato, specie in termini di corre.ezza, sicurezza, chiarezza esposi4va, con i requisiti4 di protezione impos4 dal GDPR); **tutela della riservatezza del segnalante** (la riservatezza dell'iden4tà è garan4ta dalla pseudonimizzazione), **del segnalato e degli altri sogge: coinvovI**. Sul Titolare del tra.amento ricade la responsabilità di ricevere e ges4re le segnalazioni.

L'Organizzazione ri4ene la DPIA (Data Protec4on Impact Assessment) preliminare necessaria (in riferimento agli ar.. 13.6 D.Lgs n.24/2023 e 35 GDPR) in quanto preconditione per l'adozione delle misure di sicurezza tecniche e organizza4ve adeguate (criteri che definiscono il rischio elevato sono la natura vulnerabile del Segnalante, la delicatezza delle informazioni ar.. 9 e 10 GDPR).

Si prevede il **divieto di tracciamento dei canali di segnalazione** sia sulla pia.aforma sia negli appara4 di rete eventualmente u4lizza4 (no conservazione dei LOG del segnalante), mentre è necessario tracciare le aMvità di coloro che ges4scono le segnalazioni come misura di salvaguardia degli obblighi dov4, con i limi4 dello Statuto dei Lavoratori.

Si dispone che l'**accesso alla piaDaforma dedicata avvenga aDraverso autenVcazione a più faDori** come ulteriore misura di irrobust4mento delle misure di protezione.

Nel caso si ricorra a **segnalazione cartacea** la stessa sarà sogge.a a meccanismo delle tre buste e protocollazione riservata.

La mappatura delle a:vità di traDamento e aggiornamento del registro delle a:vità di traDamento deve essere effe.uata in modo dinamico seguendo le variazioni intervenute. Il regime sanzionatorio dire.amente previsto per violazioni al DLgs Whistleblowing si aggiunge alle sanzioni previste in materia di Privacy e richiamate dal Garante a.raverso Ordinanze preceden4 al Decreto (es. assenza di informa4va, mancato aggiornamento Registro aMvità di tra.amento, mancata regolazione del rapporto con il fornitore del servizio e tra questo e i subfornitori, mancata effe.uazione DPIA, inadeguatezza delle misure di sicurezza come cri.ografia, modalità di ges4one delle credenziali inidonea ecc...)

	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 28 di 29

13. CONDIVISIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE

Nel caso in cui l'impresa oggetto della specifica procedura decida di affidare a uno stesso soggetto (esterno) la gestione delle segnalazioni, viene garantito contrattualmente che ciascun Ente acceda esclusivamente alle segnalazioni di propria competenza tenuto anche conto della attribuzione della relativa responsabilità. Pertanto, vengono adottate misure tecniche e organizzative per garantire che ciascun Ente abbia accesso solo alle segnalazioni di propria competenza.

Pag. 23 di 24

A tal fine, per la condivisione del canale di segnalazione, è necessario stipulare accordi/convenzioni tra gli Enti, nei quali sono definiti i termini della gestione delle segnalazioni, che deve comunque avvenire senza pregiudicare l'obbligo di garantire la riservatezza, di fornire un riscontro e di gestire la violazione segnalata.

Nei gruppi con imprese sopra i 249 lavoratori dipendenti è possibile ipotizzare soluzioni che tengano conto delle caratteristiche dei gruppi di impresa ai fini della condivisione delle piattaforme per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.

A tal fine, per le ragioni sociali che fanno capo alla Marcegaglia Steel S.p.A. è stata adottata la soluzione che prevede:

- a) **l'affidamento alla Capogruppo, in qualità di soggetto terzo rispetto alle controllate, di attività inerenti alla segnalazione.** In questo caso, oltre all'utilizzo di un'unica piattaforma informatica (eventualmente con canali dedicati e segregati per ciascuna società) predisposta dalla Capogruppo, in linea con quanto previsto dall'art. 4, co. 2, del Decreto, ciascuna controllata può affidare la gestione del canale di segnalazione al soggetto terzo, individuato nella Capogruppo. Tale modello è regolato da appositi contratti di servizio, sottoscritti tra la singola controllata e la Capogruppo medesima. Ai fini della gestione della segnalazione, e per garantire la c.d. "prossimità", il gestore del canale può avvalersi, volta per volta, del supporto degli uffici della controllata – nel rispetto degli obblighi di riservatezza – ovvero istituire ex ante una struttura dedicata che assicuri la partecipazione di soggetti interni alla controllata cui sia riferibile la segnalazione.

 MARCEGAGLIA STEEL	WHISTLEBLOWING: ATTO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	P_Steel_AB Rev. 00 Data: 14/12/2023
		Pag. 29 di 29

Pag. 24 di 24