

# **WHISTLEBLOWING POLICY**

**DI METALINOX S.R.L.**

**(art. 6 comma 2 bis del D.Lgs n. 231 del  
08.06.2011 e D.Lgs n. 24 del 10.03.2023)**

## Sommario

1	Inquadramento normativo.....	3
2	Definizioni (art. 2 D.Lgs 24/2023).....	8
3	Principi generali e scopo del presente Protocollo o Policy. ....	9
4	Contenuti, oggetto e modalità della segnalazione interna. ....	11
4.1	Il contenuto della segnalazione. ....	11
4.2	L'oggetto della segnalazione. ....	12
4.3	Modalità e destinatario della segnalazione interna (art. 4 -5 D.Lgs 24/2023; art. 6 comma 2 bis D.Lgs 231/01) 16	
5	Segnalazioni anonime interne. ....	17
6	Verifica della fondatezza della segnalazione interna e gestione della stessa (art. 5-12-13-14 D.Lgs 24/2023). ....	19
7	Misure di protezione del Whistleblower. ....	20
7.1	Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante (art. 3, commi 3-4, e art. 12 D.Lgs 24/2023).....	20
7.2	Misure di protezione in favore di colui che effettua la segnalazione (artt. 3 - 16 - 17 – 18 - 19 D.Lgs 24/2023) e di terzi (art. 3 comma 5 D.Lgs 24/2023). ....	22
8	Responsabilità della persona segnalante. ....	23
9	Procedura di trasmissione, ricezione, gestione e conservazione delle segnalazioni interne (artt. 4 – 5 – 14 D.Lgs 24/2023).....	24
10	Attività dell'Organismo di Vigilanza. ....	25
11	Garanzie in ordine alla conformità a legge del trattamento dei dati – privacy (art. 12 - 13 - 14 D.Lgs 24/2023). ....	26
12	Segnalazione esterna (art. 6 - 7 - 8 -10 D.Lgs 24/2023). ....	27
13	Divulgazione pubblica (art. 15 D.Lgs 24/2023).....	28
14	Rinunce e transazioni (art. 22 D.Lgs 24/2023). ....	28

## 1 Inquadramento normativo.

La presente Sezione costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui la società Metalinox s.r.l. (di seguito, per semplicità, anche solo “Metalinox” o la “Società”) si è dotata al fine di adempiere alle previsioni del D.Lgs. n. 231 del 08.06.2021 (di seguito per brevità anche il “Decreto”) e del D.Lgs n. 24 del 10.03.2023.

La disciplina relativa al Whistleblowing è stata introdotta in Italia con la Legge 190/2012 ed era riferita originariamente al settore pubblico: nel 2017, con la Direttiva n. 2004/39/CE approvata in Italia con il D.Lgs 03.08.2017 n. 179, essa è stata estesa al settore privato, diventando uno dei principali strumenti di compliance aziendale, tanto da far modificare il D.Lgs 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Alla luce del testo attuale e della interpretazione degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/01 ad oggi invalsi si può affermare che il Whistleblowing è un contenuto ineludibile del Modello, affinché lo stesso possa adempiere alla funzione ad esso propria di tutela del cd. “*business Ethics*” e di prevenzione di fenomeni di criminalità che minano il libero svolgersi della vita economica organizzata.<sup>1</sup>

Il binomio tra *compliance* 231 e *whistleblowing* è stato, infatti, in parte superato dal D.Lgs. n. 24/2023 di “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23ottobre 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” (c.d. “Decreto Whistleblowing”).

Il D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023 – entrato in vigore il 30.03.2023, ferme le disposizioni transitorie e di coordinamento di cui all’art. 24 del D.Lgs medesimo - disciplina, in maniera organica ed anche in riferimento alla normativa in materia di trattamento dei dati personali (Regolamento UE 2016/679, D.Lgs

---

<sup>1</sup> Allo stato non esiste una univoca precisazione delle caratteristiche di un Modello di Organizzazione e Gestione pienamente esimente, anche se il D.Lgs. 231/01 (agli artt. 6-7 in esito alle modifiche disposte dal D.Lgs n.24 del 10.03.2023, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.10.2019) - delinea i seguenti contenuti minimi del Modello:

- **art. 6**  
**comma 2.** In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:
  - a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
  - b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
  - c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
  - d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
  - e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- **art. 7**  
**comma 3.** il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione della organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

196/2003 e D.Lgs 51/2018), la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e la divulgazione pubblica di violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, e di tutela dei segnalatori che ne siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Oltre al settore del pubblico impiego, dove le disposizioni si applicano alla globalità degli enti pubblici, per i soggetti del settore privato la disciplina dettata dal D.Lgs 24/2023 si applica: (i) ai soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (ii) ai soggetti che, pur non avendo impiegato nell'ultimo anno una media di almeno 50 lavoratori, si occupino di mercati finanziari e prevenzione di riciclaggio e del finanziamento di terrorismo; (iii) a coloro che adottano modelli di gestione e di organizzazione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (a prescindere dal numero di lavoratori impiegato).

Le tutele previste (in particolare vedasi gli artt. 3, comma 5, - 16 - 17 - 19 - 20 del D.Lgs 24/2023) si applicano a coloro (art. 3 D.Lgs cit.) che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente "*informazioni sulle violazioni*" (così come definite dall'art. 2 comma 1 lett. a) e b) del D.Lgs 24/2023) di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio "*contesto lavorativo*" (così come definito dall'art. 2 comma 1 lett. i) del D.Lgs 24/2023)<sup>2</sup> in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché ai c.d. "*facilitatori*", colleghi di lavoro<sup>3</sup>, parenti o affetti stabili<sup>4</sup> di chi ha segnalato. Oggetto delle segnalazioni sono sia le violazioni già perpetrate che quelle non ancora commesse, ma che molto verosimilmente potrebbero esserlo, quanto ancora atti, comportamenti od omissioni che il whistleblower abbia fondato motivo di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere violazioni.

Il D.Lgs 24/2023, quindi, assicura e disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (art. 1 D.Lgs 24/2023), e non alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un

---

<sup>2</sup> Tale concetto ricomprende (secondo le Linee Guida ANAC) le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'espressione "*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*" si riferisce quindi a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o del denunciante (ad esempio colleghi, ex colleghi collaboratori: si tratta dei rapporti di cui all'art. 3 commi 3 e 4 del D.Lgs 24/2023).

<sup>3</sup> Si tratta dei soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante.

<sup>4</sup> Per "*stabile legale affettivo*" secondo l'ANAC si intende non solo il rapporto di convivenza in senso stretto con il segnalante, bensì anche il rapporto di natura affettiva caratterizzata da una certa stabilità (ex art. 1 comma 36 della Legge 76/2016).

interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. <sup>5</sup> Atteso il “considerando n. 43” della Direttiva UE 1937/2019 non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già di pubblico dominio, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

La segnalazione può avvenire: (i) tramite gli strumenti messi a disposizione dall'ente o dalla azienda privata presso cui è svolta la prestazione lavorativa; (ii) tramite una piattaforma esterna creata dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) (art. 7 del D.Lgs 24/2023).

Le persone individuate dall'Ente a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni devono essere espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. GDPR) e dall'art. 2 quaterdecies del D.Lgs 196/2003 e ricevere le relative istruzioni al trattamento.

I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato cui si applica la nuova normativa, *sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*, sono tenuti ad attivare i propri canali di segnalazione (segnalazione interna: artt. 4-5 D.Lgs 24/2023) e gli strumenti dovranno garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata

---

5

**Art. 1. Ambito di applicazione oggettivo.**

1. Il presente decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

2. Le disposizioni del presente decreto non si applicano:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto 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 presente decreto;
- c) 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.

3. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- a) informazioni classificate;
- b) segreto professionale forense e medico;
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

4. Resta altresì ferma l'applicazione delle disposizioni di procedura penale, di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza. Resta altresì ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri 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'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione del canale di segnalazione può essere affidata a una persona o a un ufficio interno dedicato ovvero ad un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione (i soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza devono affidare a quest'ultimo la gestione del canale di segnalazione interna).

La persona segnalante può, altresì, effettuare una segnalazione esterna (ai sensi degli artt. 6-7-8 del D.Lgs 24/2023) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni: **(i)** non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero, anche se obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto previsto dal Decreto; **(ii)** la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; **(iii)** 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 segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; **(iv)** la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. L'ANAC è deputata ad attivare un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

È previsto, inoltre, che l'Autorità pubblichi informazioni in materia sul proprio sito istituzionale (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) ed adotti, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, le Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne (art. 10 D.Lgs cit.).

Le segnalazioni interne ed esterne possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità telematiche (per le segnalazioni esterne è prevista un'apposita piattaforma informatica tenuta dall'ANAC), oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto. I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione/discriminazione in funzione dell'attività e il D.Lgs. 24/2023 (all'art. 17) elenca espressamente anche alcuni comportamenti da considerare ritorsivi.

Come accennato, le disposizioni del D.Lgs 24/2023 – quanto all'obbligo di attivazione del previsto canale di segnalazione interna - hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023: tuttavia, 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, fino a 249 l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna decorre dal 17 dicembre 2023.

Va evidenziato che, a seguito del D.Lgs 24/2023 (che, con gli artt. 23 e 24, ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs 231/01)<sup>6</sup>, l'implementazione di un sistema di segnalazione non rappresenta più solo un elemento di etica aziendale, ma costituisce un vero e proprio obbligo giuridico che, se non adempiuto, può essere sanzionato.

Infatti, l'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 stabilisce che:

*Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:*

*a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;*

*b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;*

*c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.*

*2. I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.*

Il sistema di gestione del Whistleblowing rappresenta una parte del più ampio modello organizzativo di cui l'Organismo di Vigilanza è tenuto a monitorare il funzionamento e, tra le altre opzioni, l'Organismo di Vigilanza può essere individuato come destinatario autonomo e indipendente delle segnalazioni (questa

---

6

*2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

*a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*

*b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*

*c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*

*d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

*2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*

*2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.*

7

funzione si ritiene coerente con i compiti a esso spettanti, nonché con gli obblighi di informazione nei suoi confronti previsti dal Decreto 231). Se, invece, l'Organismo di Vigilanza non viene individuato come destinatario esclusivo, è comunque opportuno coinvolgerlo in via concorrente ovvero successiva, per evitare il rischio che il flusso di informazioni generato dal meccanismo di Whistleblowing sfugga del tutto al suo monitoraggio.

Ciò premesso, se va rilevato come (vieppiù nella perdurante incertezza applicativa determinata dall'assenza di consolidate prassi quali quelle consolidatesi nel settore pubblico per effetto degli interventi dell'ANAC), la formulazione della L. 179/2017 e del D.Lgs 231/01 non prevede l'obbligatorietà (in capo ai soggetti di cui all'art. 5, co. 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/01) della segnalazione delle condotte illecite, ovvero delle violazioni del Modello organizzativo e di gestione, certo è che:

- un simile obbligo di segnalazione di tali condotte e violazioni può essere recuperato, in via interpretativa e con riferimento ai soggetti, apicali o soggetti all'altrui direzione e controllo, che si trovino in rapporto di dipendenza rispetto all'imprenditore, tramite il richiamo degli obblighi di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro come sanciti dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ.;
- il D.Lgs 24/2023 ha rafforzato e uniformato le misure di tutela e di protezione (al capo III), stabilendo altresì l'obbligo di creare canali di segnalazione interni per i *"soggetti del settore privato"* nella accezione di cui alla lettera q) del comma 1 dell'art. 2 del D.Lgs cit. (si vedano l'art. 4 e, per il coordinamento normativo e la disciplina transitoria, gli artt. 23-24);
- il D.Lgs. 24/2023 ha stabilito le sanzioni di cui all'art. 21 comma 1;
- il D.Lgs 24/2023 (all'art. 21 comma 2) ha stabilito l'obbligo di prevedere, nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. a) del D.Lgs 231/01, *"sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1"* (vedasi anche l'art. 6 comma 2 lett. d) del D.Lgs 231/01).

## **2 Definizioni (art. 2 D.Lgs 24/2023).**

In origine, con l'espressione di conio anglosassone *whistleblower* (letteralmente *"suonatore di fischiello"*) si faceva riferimento al dipendente (e, se previsto, del collaboratore esterno) che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro: oggi la definizione di *"persona segnalante"* e di *"segnalazione"* è contenuta, insieme alle altre definizioni rilevanti ai fini di quanto previsto dal D.Lgs 24/2023, all'art. 2 del D.Lgs 24/2023 medesimo,

Attraverso la segnalazione, la “*persona segnalante*” contribuisce all’emersione di fenomeni di degenerazione e malfunzionamento del sistema interno alla singola gestione societaria e, inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione del rischio di commissione di reati e di situazioni comunque pregiudizievoli per l’integrità dell’Ente e, conseguentemente, anche per l’interesse pubblico collettivo.

### **3 Principi generali e scopo del presente Protocollo o Policy.**

Con la presente Policy Metalinox si prefigge di concorrere a tutelare ed incoraggiare il proprio personale (che rivesta funzioni apicali, ovvero risulti soggetto all’altrui controllo/direzione) e il collaboratore esterno (anche quale componente di organi di amministrazione e di controllo della Società: compresi OIV, OdV, revisori etc.), ed in genere i soggetti indicati alle lettere c) – d) – e) – f) – g) – h) del comma 3 e al comma 4 dell’art. 3 del D.Lgs 24/2023, i quali - “*a tutela dell’integrità*” di Metalinox s.r.l. (ex art. 6 comma 2 bis lett. a) del D.Lgs 231/01) - segnalino “*informazioni sulle violazioni*” (ai sensi dell’art. 2 comma 1 lett. a) n. 1 e lett. b) del D.Lgs 24/2023) di cui vengano a conoscenza nell’ambito del “proprio contesto lavorativo” (come definito dall’art. 2 comma 1 lett. i) del D.lgs 24/2023), quanto a:

**(i)** “*condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)*” dell’art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs 24/2023;

**(ii)** “*illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell’allegato al presente decreto, 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*”;

**(iii)** “*atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea*”;

**(iv)** “*atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, 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 i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l’oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società*”;

**(v)** “*atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei settori indicati nei numeri*” (ii) – (iii) – (iv) che precedono;

**(vi)** violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo Aziendale ex D.Lgs 231/01 adottato dalla Società, “che non rientrano nei numeri 3), 4) , 5) e 6)” dell’art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs 24/2023; o che abbiano

**(vii)** “informazioni sulle violazioni” (nella accezione dell’art. 2 comma 1 lett. b) del D.Lgs 24/2023) e quindi informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti: a) violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nei rapporti con Metalinox; nonché, b) elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni (vedasi l’art. 2, comma 1, lett. b) del D.Lgs 24/2023);

ed altresì di:

- chiarire i principi ispiratori dell’istituto ed il destinatario delle segnalazioni;
- precisare il ruolo dell’Organismo di Vigilanza rispetto alle segnalazioni;
- definire le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che preveda tempi certi per l’avvio e la conclusione dell’attività istruttoria;
- articolare le modalità operative da seguire per tutelare la riservatezza dell’identità della “*persona segnalante*” (come definita dall’art. 2 comma 1 lett. g) del D.Lgs 24/2023), del contenuto della segnalazione medesima, nonché dell’identità di eventuali soggetti indicati: e ciò nel rispetto delle previsioni normative in materia di trattamento dei dati;
- enunciare i profili disciplinari delle segnalazioni (meglio definiti nel Sistema Disciplinare parte integrante del Modello 231).

Il presente Protocollo ha anche lo scopo di rimuovere i fattori che possono disincentivare od ostacolare il ricorso all’istituto del Whistleblowing ovvero l’abuso di tale istituto, come ad esempio dubbi o incertezze in ordine alle modalità da seguire per l’inoltro di una segnalazione, alla gestione ed agli effetti della segnalazione, nonché ai timori di ritorsioni o discriminazioni, ovvero di dispersione/diffusione del dato personale o sensibile segnalato e trattato.

L’obiettivo perseguito è pertanto quello di fornire al *whistleblower* (o “*persona segnalante*” ex D.Lgs 24/2023) chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari delle segnalazioni e alle modalità di trasmissione delle stesse, nonché in ordine alle forme di tutela riconosciute e garantite dall’Ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni della Società assicura, infatti, la riservatezza dell’identità del segnalante (ed altresì della persona coinvolta, della persona comunque menzionata nella segnalazione e del “facilitatore”, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, ai sensi dell’art. 4 comma 1 – 12 -14 del D.Lgs 24/2023) fin dal momento di ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

Si precisa che sono fatte salve - in quanto prevalenti sulla presente Policy ove contrastanti con la stessa – le “informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell’ANAC” previste dall’art. 9 del D.Lgs 24/2023.<sup>7</sup>

## **4 Contenuti, oggetto e modalità della segnalazione interna.**

### **4.1 Il contenuto della segnalazione.**

Metalinox ha attivato canali di segnalazione interna - disciplinando le modalità per effettuare e gestire le segnalazioni stesse con la presente Policy - ai sensi del comma 2-bis dell’articolo 6 del D.Lgs 231/01 (riportato in nota 6) e nel rispetto delle previsioni degli artt. 4 e 5 del D.Lgs 24/2023 (riportati in nota 8).<sup>8</sup>

---

#### **<sup>7</sup> Art. 9. Informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell’ANAC**

1. L’ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile ed accessibile, le seguenti informazioni:

- a) l’illustrazione delle misure di protezione di cui al capo III;
- b) i propri contatti, quali, in particolare, il numero di telefono, indicando se le conversazioni telefoniche sono o meno registrate, il recapito postale e l’indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata;
- c) le istruzioni sull’uso del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna;
- d) l’illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal presente decreto, dagli articoli 5 e 13 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, dall’articolo 10 del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51, e dall’articolo 15 del regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2018;
- e) le modalità con le quali può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l’ANAC può dare ad una segnalazione esterna;
- f) l’elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato, ai sensi dell’articolo 18, comma 1, convenzioni con l’ANAC, nonché i loro contatti.

<sup>8</sup>

#### **Art. 4. Canali di segnalazione interna**

1. I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all’articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all’articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto.
2. La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato.
3. Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.
4. I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione. 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, non superiore a duecentoquarantanove, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.
5. I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all’articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest’ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna.
6. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

#### **Art. 5. Gestione del canale di segnalazione interna**

1. Nell’ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l’ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:
  - a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
  - b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest’ultima, se necessario, integrazioni;
  - c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
  - d) forniscono riscontro alla segnalazione 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;
  - e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all’articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

Per dare attuazione alle vigenti previsioni di cui al D.Lgs 24/2023 ed al D.Lgs 231/2001 (e per essere efficace ed idoneo ex art. 6 e 7 del D.Lgs 231/2001: riportati in nota 1) il Modello redatto ed adottato ai sensi del D.Lgs 231/01, infatti, deve indicare il “*destinatario*” delle segnalazioni, vale a dire il soggetto, l’organo ovvero la funzione incaricati di ricevere e gestire le segnalazioni oggetto della nuova disciplina. L’opzione organizzativa più efficace deve essere individuata dall’Ente anche sulla base delle caratteristiche dimensionali e organizzative (vedasi art. 6 commi 4 e 4 bis del D.Lgs 231/01): Metalinox ha individuato l’Organismo di Vigilanza quale destinatario e gestore dei canali di segnalazioni interne ai sensi di legge, in ragione delle caratteristiche della organizzazione aziendale.

La “*persona segnalante*” (come definita dall’art. 2 comma 1 lett. g) del D.Lgs 24/2023) deve fornire tutti gli elementi utili affinché all’Organismo di Vigilanza di Metalinox possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti necessari per il riscontro della fondatezza dei fatti sottoposti alla propria attenzione e per gli adempimenti previsti dall’art. 5 del D.Lgs 24/2023.

A tale scopo la segnalazione dovrà contenere quantomeno gli elementi di seguito indicati:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta in ambito aziendale;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di individuare il soggetto ovvero i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l’indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito al fatto oggetto di segnalazione;
- f) l’indicazione di eventuali documenti che possano suffragare la fondatezza dei fatti segnalati;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un riscontro circa la sussistenza di tali fatti.

#### **4.2 L’oggetto della segnalazione.**

Va preliminarmente ribadito che:

- l’istituto del whistleblowing è volto alle segnalazioni, denunce all’autorità giudiziaria o contabile o divulgazioni pubbliche di “*informazioni*” sulle “*violazioni*” (così come definite, rispettivamente, dall’art. 2 comma 1 lett. a) e lett. b) del D.Lgs 24/2023) di cui un soggetto sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo
- il D.Lgs 24/2023 ed il D.Lgs 231/01 sembrano aver introdotto una mera facoltà di segnalazione, mentre cogente risulta, ai termini di legge, la sola predisposizione di uno o più canali riservati deputati alla ricezione e gestione di tali segnalazioni (nel rispetto delle altre previsioni del D.Lgs 24/2023); tale facoltà,

per ragioni di coerenza sistematica con altre previsioni dell'Ordinamento - ove lo stesso prestatore di lavoro è soggetto a penetranti obblighi di collaborazione, informazione e fedeltà nei confronti dell'imprenditore e dell'impresa (si vedano a titolo di esempio gli artt. 2104 – 2105 cod. civ. e gli artt. 19 - 20 D.Lgs 81/2008) - si ritiene possa anche assumere i connotati dell'onere in capo ai Destinatari del Modello 231 di Metalinox;

- quanto stabilito dall'ANAC nelle informazioni pubblicate sul proprio sito ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 del D.Lgs 24/2023 e nelle Linee Guida di cui all'art. 10 del D.Lgs cit. è da ritenersi prevalente sulle contrarie disposizioni della presente Policy;

- benché il D.Lgs 231/01 menzioni soltanto gli *apicali* ed i *soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza* quali titolari del potere/onere di segnalazione, Metalinox ritiene maggiormente rispondente alle finalità preventive dell'istituto per come disciplinato dal D.Lgs 24/2023 estendere tale potere/onere, tramite espressa previsione del Codice Etico, anche ai propri collaboratori in genere ed ai soggetti indicati alle lettere a) - b) – c) - d) – e) – f) – g) – h) del comma 3 e al comma 4 dell'art. 3 del D.Lgs 24/2023;

- Metalinox ha previsto **sanzioni disciplinari** in relazione all'omesso o abusato ricorso alla segnalazione prevista dalla presente Policy, alla violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni (art. 12 del DLgs 24/2023) e del divieto di ritorsione (art. 17 D.Lgs 24/2023) e di condotte discriminatorie: ciò nel Sistema Disciplinare parte integrante del proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01;

un tanto premesso si sottolinea che oggetto della “*segnalazione*”, ai sensi del D.Lgs 231/01 e delle “*informazioni sulle violazioni*” ai sensi del D.Lgs 24/2023, sono:

**(i)** le “*condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)*” dell'art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs 24/2023;

**(ii)** gli “*illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, 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*”;

**(iii)** gli “*atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea*”;

**(iv)** gli “atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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 i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società”;

**(v)** gli “atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri” (ii) – (iii) – (iv) che precedono;

**(vi)** le violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo Aziendale ex D.Lgs 231/01 adottato dalla Società, “che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)” dell’art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs 24/2023;

**(vii)** le “informazioni sulle violazioni” (nella accezione dell’art. 2 comma 1 lett. b) del D.Lgs 24/2023) e quindi informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti: a) violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nei rapporti con Metalinox; b) elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

di cui la “persona segnalante” (come definita dall’art. 2 comma 1 lett. g) del D.Lgs 24/2023) - peraltro individuata dal D.Lgs 231/01 nei soggetti indicati nell’articolo 5 comma 1 lett. a) e b)<sup>9</sup> - sia venuta a conoscenza “nell’ambito del proprio contesto lavorativo” (così come definito al comma 1 lett. i) del D.Lgs 24/2023).

Per condotta illecita rilevante ai sensi del D.Lgs 231/01 Metalinox intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, dolosa o colposa - avvenuta in relazione allo svolgimento dell’attività lavorativa e sociale e che abbia ripercussioni sulla stessa - che arrechi o che possa arrecare vantaggio, ovvero danno o pregiudizio (anche di immagine) alla Società, ed altresì che leda o possa ledere l’integrità di quest’ultima, allorché detta condotta:

**(i)** violi disposizioni normative, nazionali<sup>10</sup> o comunitarie, o regolamentari;

**(ii)** integri, anche nella forma tentata, i reati presupposto per l’applicazione del D.Lgs 231/01;

**(iii)** si ponga in contrasto con le previsioni e prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato finalizzate alla prevenzione, al trattamento ed alla minimizzazione del rischio di commissione dei

---

<sup>9</sup> **Art. 5. Responsabilità dell’ente**

L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

<sup>10</sup> Per ciò che interessa Metalinox, in questa categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi da quelli specificamente individuati nelle violazioni del diritto UE di cui all’allegato 1 al D.Lgs 24/2023.

reati presupposto previsti dal D.Lgs 231/01 (e, in particolare, dei reati oggetto delle varie Parti Speciali del Modello 231).

Per violazioni del (proprio) Modello 231 Metalinox intende, prudenzialmente, tutte le significative e/o reiterate inosservanze connesse all'attuazione del Modello 231 stesso (compresi: il *"Codice Etico"*, la *"Politica e regolamento aziendale sulla sicurezza informatica"*, il *"Regolamento per il trattamento dei dati personali"* e la presente *"Policy Whistleblowing"*);

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono oggetto di segnalazione ai sensi della presente Policy i seguenti comportamenti:

- indebita promessa o dazione di denaro o altre utilità a consulenti e fornitori, ovvero a pubblici ufficiali ed a incaricati di pubblico servizio;
- falsificazione di dati e/o informazioni in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro, ovvero in materia contabile, commerciale e tributaria;
- condotte attive od omissive integranti i reati presupposto previsti dal D.Lgs 231/01, ovvero comunque illecite, disoneste o ingannevoli;
- significative e/o reiterate violazione delle prescrizioni e procedure in tema di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- significative e/o reiterate violazioni delle prescrizioni e procedure in materia ambientale;
- significative e/o reiterate inosservanze, ad opera delle funzioni e/o degli organi aziendali a ciò preposti e comunque interessati, degli obblighi e delle tempistiche dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza o altri organi sociali previsti dal Modello 231 della Società;
- inosservanza delle regole procedurali del Sistema Disciplinare, condizionamento indebito e/o ostacolo all'esercizio della funzione disciplinare, utilizzo improprio della funzione disciplinare medesima;
- significative e/o reiterate inottemperanze alle previsioni del Codice Etico rilevanti ai fini del D.Lgs 231/01;
- significativa e/o reiterata violazione delle regole di comportamento e protocolli contenuti o menzionati in una Parte Speciale del Modello;
- omessa segnalazione, ove prevista, ai sensi della presente Policy;
- violazione della riservatezza nella gestione della segnalazione di cui alla presente Policy;
- atti, comportamenti e provvedimenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti della persona segnalante e dei soggetti a vario titolo coinvolti nella segnalazione di cui alla presente Policy.

L'eventuale rivelazione da parte del segnalante di segreti d'ufficio, professionali, scientifici, aziendali o industriali non costituirà fonte di responsabilità, né reato, né violazione dell'obbligo di fedeltà al datore di lavoro (art. 20 del D.Lgs 24/2023), ma l'operatività di tale regime di esenzione non opera:

- a) qualora la segnalazione venga effettuata con modalità eccedenti rispetto a quelle necessarie per la eliminazione/soppressione/prevenzione dell'illecito o della "violazione" ai sensi del D.Lgs 24/2023 e, in particolare, la rivelazione al di fuori dei canali di comunicazione espressamente previsti al punto **4.3** che segue e per comportamenti, atti ed omissioni non collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica;
- b) qualora l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza/difesa anche in sede giudiziaria/amministrativa con Metalinox o con la persona fisica interessata dalla segnalazione.

Metalinox vuole sottolineare che la presente Policy non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di contrattuale, ovvero rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dei vari Responsabili.

#### **4.3 Modalità e destinatario della segnalazione interna (art. 4 -5 D.Lgs 24/2023; art. 6 comma 2 bis D.Lgs 231/01)**

Come già esposto, in Metalinox il soggetto competente a ricevere e dare seguito alle segnalazioni - ed in quanto tale espressamente autorizzato a trattare/gestire/processare/conservare le stesse, quale responsabile del trattamento ex art. 28 del Regolamento UE 679/2016 e dell'art. 18 del D.Lgs 71/2018 - è stato individuato nell'Organismo di Vigilanza (soggetto esterno ed autonomo, ai sensi e per gli effetti degli artt. 4-5 del D.Lgs 24/2023) istituito e nominato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 231/01.

La Società mette a disposizione della "persona segnalante" appositi canali di segnalazione interna <sup>11</sup> finalizzati a garantire il rispetto dei requisiti e delle prescrizioni della presente Policy e del D.Lgs 24/2023.

---

<sup>11</sup> **Art. 4. Canali di segnalazione interna**

"..... propri canali di segnalazione, che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza della identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione" ex art. 4 comma 1 D.Lgs 24/2023: la società ha attivato a tal fine una apposita casella di posta elettronica certificata presso un gestore autorizzato iscritto presso l'elenco gestori dello CNIPA ([www.cnipa.it](http://www.cnipa.it)).

Le segnalazioni interne possono essere trasmesse a Metalinox – e per essa all’Organismo di Vigilanza della Società cui è affidata la ricezione delle segnalazioni interne e la gestione dei canali delle segnalazioni interne ai sensi di legge - attraverso un *form* da compilarsi in ogni sua parte a cura del segnalante (*form* il cui utilizzo non è tuttavia obbligatorio) ai seguenti indirizzi:

- a mezzo posta elettronica ordinaria all’indirizzo odv@metalinox.it;
- a mezzo posta elettronica certificata all’indirizzo odv@cert.metalinox.it;
- a mezzo raccomandata all’indirizzo di posta tradizionale: avv. Michele Coceani Piazza XX Settembre 1870 n. 23, 33100 Udine;
- ovvero a mezzo comunicazione orale all’Organismo di Vigilanza monocratico nella persona dell’avv. Michele Coceani al numero di telefono 0432 294200 o su richiesta della persona segnalante di incontro diretto con l’Organismo di Vigilanza stesso.

La gestione delle segnalazioni interne è riservata all’Organismo di Vigilanza, il quale ne cura la protocollazione in via riservata (art. 5 del D.Lgs 24/2023).

## **5 Segnalazioni anonime interne.**

Le segnalazioni anonime - vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore - sono equiparate a segnalazioni ordinarie da trattare secondo i regolamenti interni della Società e non secondo la presente Policy: essere saranno considerate solo se relative a fatti di particolare gravità e comunque adeguatamente circostanziate e utilmente riscontrabili a giudizio dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”).

Il segnalante o denunciante anonimo - *ove successivamente identificato e che ha comunicato all’ANAC di aver subito ritorsioni* - può comunque beneficiare della tutela che il D.Lgs 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive (art. 16 co. 4 del D.Lgs cit.): ne consegue che le segnalazioni anonime verranno comunque registrate e conservate per un periodo di 5 anni (decorrenti dalla data di ricezione), rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi all’ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Salvo quanto sopra, le misure di protezione tipiche dell’istituto del *Whistleblowing* verranno garantite da Metalinox solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi e nel rispetto di quanto stabilito dal Capo III del D.Lgs 24/2023 (fermo quanto previsto dall’art. 3 commi 2-3-4-5 del D.Lgs 24/2023<sup>12</sup> e dall’art. 16 comma 4 del D.Lgs cit.<sup>13</sup>)

---

<sup>12</sup>

*Art. 3. Ambito di applicazione soggettivo*

.....  
2. Per i soggetti del settore privato, le disposizioni del presente decreto si applicano:

Rimane sempre impregiudicato il diritto del segnalante di rivolgersi all'Autorità Giudiziaria.

a) per i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numeri 1) e 2), alle persone di cui ai commi 3 o 4, che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6);

b) per i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), alle persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano segnalazioni interne delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numero 2, ovvero, se nell'ultimo anno hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni delle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6).

3. Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;

b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;

c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;

d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

4. La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) durante il periodo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3, le misure di protezione di cui al capo III, si applicano anche:

a) ai facilitatori;

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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;

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) 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

#### **Art. 16. Condizioni per la protezione della persona segnalante**

1. Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone di cui all'articolo 3 quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

2. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

3. Salvo quanto previsto dall'articolo 20, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

4. La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6

18

## **6 Verifica della fondatezza della segnalazione interna e gestione della stessa (art. 5-12-13-14 D.Lgs 24/2023).**

La gestione della segnalazione interna e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione stessa costituiscono, come detto, attività riservata all'OdV, quale compito ineludibile e quale organo deputato alla vigilanza sull'osservanza del Modello 231 adottato dalla Metalinox s.r.l.

Tutta la procedura avviene nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 24/2023 (in particolare degli artt. 5-12-13-14).

All'OdV è riservata ogni attività istruttoria necessaria o utile, compresa l'audizione personale del segnalante e della persona segnalata, nonché di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, e l'acquisizione di documenti o il compimento di attività ispettive o di accesso ai luoghi.<sup>14</sup>

La comunicazione della segnalazione ad altre strutture/funzioni aziendali per finalità istruttorie costituisce compito esclusivo e riservato all'OdV e avrà riguardo soltanto al contenuto della segnalazione medesima, con espunzione di tutti i riferimenti e gli elementi dai quali risulti anche astrattamente possibile una individuazione dell'identità del segnalante.

L'OdV rilascerà alla "*persona segnalante*" (così come definita dall'art. 2 comma 1 lett. g) del D.Lgs 24/2023) avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione e manterrà le necessarie interlocuzioni con la "*persona segnalante*" richiedendo se del caso al medesimo integrazioni (anche ai sensi dell'art. 12 comma 9 del D.Lgs 24/2023).

Qualora - all'esito delle valutazioni dell'OdV e nel termine tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione – quest'ultima risulti:

- a) **fondata:** l'Organismo di Vigilanza in relazione alle cause, alla natura, alla gravità ed agli effetti della "*violazione*" (art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs 24/2023), provvederà a:
  - i) inoltrare la segnalazione al responsabile della funzione disciplinare ed altresì all'Organo Amministrativo per le conseguenti determinazioni;
  - ii) proporre e/o richiedere ogni altra iniziativa od attività conseguente e volta a garantire il rispetto del Modello e comunque la tutela di Metalinox;
  - iii) comunicare alla "*persona segnalante*" informazioni circa il "*seguito*" che viene dato o che si intende dare alla "*segnalazione*" della "*violazione*" (art. 2 comma 1, rispettivamente, lett. g) – n) – o) del D.Lgs 24/2023);

---

<sup>14</sup> Si precisa che tutte le attività di verifica devono rispettare le specifiche norme di settore e i limiti stabiliti dalle disposizioni materia di controlli a distanza (art. 4 della Legge n. 300/1970) e quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti la sua sfera privata (art. 8 Legge n. 300/1970 e art. 10 D.Lgs n. 276/2003).

- b) infondata: l'Organismo di Vigilanza provvederà alla archiviazione della segnalazione, comunicando un tanto al segnalante, e riferirà al responsabile della funzione disciplinare ove la segnalazione appaia effettuata con dolo o colpa grave (fermo quanto previsto dall'art. 16 del D.Lgs 24/2023).

## **7 Misure di protezione del Whistleblower.**

### **7.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante (art. 3, commi 3-4, e art. 12 D.Lgs 24/2023).**

L'identità della persona che segnala, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulga pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (e comunque l'identità dei soggetti indicati ai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs 24/2023, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione) ed altresì qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate – senza il consenso espresso della stessa persona segnalante - a persone diverse dall'Organismo di Vigilanza istituito e nominato da Metalinox s.r.l. ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 231/01 e unico soggetto competente a ricevere e dare seguito alle segnalazioni.

La riservatezza comprende anche il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione<sup>15</sup>.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, ecc.), l'identità della *"persona segnalante"* (ex art. 2 comma 1 lett. g) e art. 3 commi 3 e 4 del D.Lgs 24/2023) e dei soggetti comunque coinvolti nella *"segnalazione"* viene protetta in ogni contesto successivo alla ricezione della segnalazione stessa, la quale viene processata in forma anonima e con il rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia di trattamento dei dati personali e delle previsioni del Regolamento UE 2016/679 (ed ulteriori norme nazionali e comunitarie in materia), nonché delle disposizioni del D.Lgs 24/2023 (artt. 12-13-14 in particolare).

L'associazione logica tra il contenuto di una segnalazione e l'identità dell'autore della segnalazione stessa è sempre garantita dall'impiego di idonei dispositivi *hardware* e *software*.

---

<sup>15</sup> L'art. 12 del D.Lgs 24/2023 prevede, infatti, un generale obbligo di riservatezza per il quale le informazioni sulle violazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse: l'identità del segnalante (ex art. 2 comma 1 lett. g) e art. 3 commi 3 e 4 del D.Lgs 24/2023) e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente l'identità non può essere rivelata o divulgata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione. La norma in commento prevede, inoltre, che è tutelata l'identità delle *"persone coinvolte"* (nella accezione di cui all'art. 2 comma 1 lett. l) del D.Lgs 24/2023) 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"*.

Fatte salve le eccezioni legislativamente previste, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che risultano coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento giuridico.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del "*persona segnalante*" (art. 2 comma 1 lett. g) e art. 3 commi 3 e 4 del D.Lgs 24/2023) può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso della "*persona segnalante*";
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della "*persona segnalante*" risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Il D.Lgs 24/2023 specifica i casi di deroga (nel caso di procedimenti penali, procedimenti contabili e disciplinari) e prevede le relative garanzie:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. che disciplina il segreto investigativo;
- nell'ambito del procedimento contabile, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- in riferimento ai procedimenti disciplinari, il Decreto specifica invece che l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui 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, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In questi casi - ovvero quando viene rivelata l'identità del segnalante - si prevede l'obbligo di comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, in linea con quanto richiesto dall'art. 16 della direttiva europea.

Va evidenziato che la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990, nonché dagli artt. 5 e seguenti del D.Lgs 33/2013.

## **7.2 Misure di protezione in favore di colui che effettua la segnalazione (artt. 3 - 16 - 17 – 18 - 19 D.Lgs 24/2023) e di terzi (art. 3 comma 5 D.Lgs 24/2023).**

Matalinox fa divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti od indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e la violazione di tale divieto è sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare parte integrante del Modello 231 adottato da Metalinox (art. 6 comma 2 bis D.Lgs 231/01).

Fermo un tanto, gli artt. 16 e 17 del D.Lgs 24/2023 prevedono strumenti di tutela in favore dei dipendenti e collaboratori (ed in genere dei soggetti di cui all'art. 3 del D.Lgs 24/2023) che segnalino "informazioni" (come definite dall'art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs 24/2023), nonché – ai sensi dell'art. 3 comma 5 del D.Lgs 24/2023, cui si rimanda per il dettaglio - in favore dei "facilitatori" (la cui definizione è contenuta nell'art. 2 comma 1 lett. h) del D.Lgs 24/2023), dei colleghi, dei parenti fino al quarto grado e degli enti di proprietà del segnalante (vedasi per il dettaglio l'art. 3 comma 5 del D.Lgs 24/2023).

In particolare, il "divieto di ritorsione" (la definizione di "ritorsione" è contenuta nell'art. 2 comma 1 lett. m) del D.Lgs 24/2023) è previsto dall'art. 17 del D.Lgs 24/2023 (che al comma 4 individua alcune ipotesi di "ritorsioni" <sup>16</sup>).

Il comma 3 dell'art. 19 del D.Lgs 24/2023 stabilisce la nullità degli atti assunti in violazione dell'art. 17 del D.Lgs cit., fra cui il licenziamento eventualmente comminato per tali ragioni, così come il mutamento di

---

<sup>16</sup>

### **Art. 17. Divieto di ritorsione**

1. *Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione.*
2. *Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.*
3. *In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.*
4. *Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni:*
  - a) *il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;*
  - b) *la retrocessione di grado o la mancata promozione;*
  - c) *il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;*
  - d) *la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;*
  - e) *le note di merito negative o le referenze negative;*
  - f) *l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;*
  - g) *la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;*
  - h) *la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;*
  - i) *la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;*
  - l) *il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;*
  - m) *i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;*
  - n) *l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;*
  - o) *la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;*
  - p) *l'annullamento di una licenza o di un permesso;*
  - q) *la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.*

mansioni o il demansionamento nei confronti della *“persona segnalante”* (e dei soggetti di cui all’art. 3 commi 2 e 3 del D.Lgs 24/2023).

È prevista la facoltà di comunicare all’ANAC le *“ritorsioni”* subite al fine di ottenere protezione (art. 19 del D.Lgs 24/2023 e si noti che della ritorsione l’ANAC informa l’ispettorato nazionale del lavoro) e comunque di rivolgersi all’ANAC per le misure di sostegno previste dall’art. 18 del D.Lgs 24/2023.

Ciò detto, Metalinox ribadisce che nei confronti del dipendente/socio/collaboratore (a qualsiasi titolo) che effettua una *“segnalazione”* - ai sensi del D.Lgs 24/2023, del D.Lgs 231/01 e della presente Policy - non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente o meno effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente od indirettamente alla segnalazione stessa.

Si specifica che, per misure discriminatorie, si intendono (in particolare ed a titolo esemplificativo) le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di *“ritorsione”* (nella accezione di cui all’art. 2 comma 1 lett. m) del D.Lgs 24/2023) o che comunque determini condizioni di lavoro deteriori.

La *“persona segnalante”* che ritiene di aver subito una discriminazione o una ritorsione per il fatto di aver effettuato una segnalazione ai sensi del D.Lgs 24/2023, del D.Lgs 231/01 e della presente Policy - salva la facoltà di rivolgersi all’ANAC ex art. 19 del D.Lgs 24/2023 - né dà notizia circostanziata all’OdV e quest’ultimo, all’esito di sommaria istruttoria preliminare, comunica l’ipotesi di discriminazione/ritorsione al responsabile della funzione disciplinare di Metalinox per le conseguenti determinazioni.

Analogamente l’OdV procederà in ipotesi di violazione degli obblighi di protezione della *“persona segnalante”* previsti dalla Società e dal capo III del D.Lgs 24/2023 (ed in particolare della riservatezza circa l’identità del segnalante stesso).

## **8 Responsabilità della persona segnalante.**

Il presente Protocollo – fermo, in particolare, quanto previsto dagli artt. 16-17-19-20 del D.Lgs 24/2023 - lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare della *“persona segnalante”* nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ovvero comunque rilevante ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso dell’istituto, quali le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto (art. 6 comma 2 bis D.Lgs 231/01).

## **9 Procedura di trasmissione, ricezione, gestione e conservazione delle segnalazioni interne (artt. 4 – 5 – 14 D.Lgs 24/2023).**

Le segnalazioni interne di “violazioni” ai sensi dell’art. 2 comma 1 lett. a), nn. 2) – 3) – 4) – 5) – 6), del D.Lgs 24/2023 e di “informazioni sulle violazioni” ai sensi della lett. b) del citato comma 1, verranno effettuate utilizzando i canali riservati e secondo le modalità meglio specificate nel paragrafo 4.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza di Metalinox dovrà essere trasmessa a quest'ultimo, **entro sette giorni dalla data del suo ricevimento**, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

L’OdV riceverà una comunicazione di *alert* relativa all’avvenuta presentazione di una “segnalazione” tramite canale telematico e darà avviso di ricevimento della “segnalazione” entro 7 giorni alla “*persona segnalante*”.

Dei dati identificativi del segnalante (come degli altri soggetti interessati e/o coinvolti dalla segnalazione e della inerente documentazione) è garantita la custodia in modalità crittografata.

### ***Fase 1 – Iter della segnalazione.***

Fermo quanto previsto dall’art. 5 comma 1 lett. a)-b)-c)-d) del D.Lgs 24/2023, l’OdV - in presenza di segnalazione che non debba costituire oggetto di un provvedimento di archiviazione – richiede, ove necessario od utile, chiarimenti alla “*persona segnalante*” e/o alla “*persona coinvolta*” (ex art. 12 comma 8 D.Lgs 24/2023) e/o a eventuali altri soggetti, con l’adozione delle necessarie cautele, e svolge l’attività necessaria provvedendo alla definizione dell’istruttoria nel termine di giorni 60 da quando riceve la segnalazione, termine prorogabile ad insindacabile giudizio dell’OdV e purché ricorrano giustificate ragioni da esplicitare in sede di chiusura dell’esame della segnalazione.

L’OdV, nell’esercizio delle proprie funzioni in materia di whistleblowing NON dispone di poteri coercitivi. Laddove la “*persona segnalante*” e gli altri soggetti eventualmente coinvolti non intendano partecipare ovvero collaborare alle attività istruttorie, l’OdV potrà avvalersi dei rimedi previsti dal Sistema Disciplinare di Metalinox (cioè, della informativa alla funzione preposta) e, se del caso, comunicare tale circostanza – laddove la segnalazione del whistleblower risultasse meritevole di avere successivo corso presso l’Autorità Giudiziaria – ai competenti organi.

Trascorsi i termini fissati per l’istruttoria, laddove la segnalazione risulti pertinente ai sensi del D.Lgs 24/2023, del D.Lgs 231/01 e della presente Policy, nonché fondata, l’OdV ne curerà la trasmissione al responsabile aziendale della funzione disciplinare e all’Organo Amministrativo, ovvero al Collegio Sindacale o Sindaco Unico per le determinazioni di competenza. Nel caso di condotte penalmente rilevanti l’informazione verrà trasmessa direttamente all’Organo Amministrativo per le determinazioni

dello stesso, Organo che sarà coinvolto anche nel caso dalla segnalazione emergano necessità di revisione dell'organizzazione o della attività della Società.

Le segnalazioni che si rivelino infondate verranno archiviate senza dar seguito ad alcun tipo di provvedimento, fatte salve soltanto le determinazioni di legge nei confronti degli autori per il caso di segnalazioni palesemente infondate ovvero di abuso dell'istituto del *Whistleblowing*.

L'OdV in ogni caso provvederà a relazionare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale nell'ambito della sua reportistica periodica in merito alla gestione delle segnalazioni ricevute.

### **Fase 2 – Conservazione della segnalazione (art. 14 D.Lgs 24/2023)**

L'OdV cura la conservazione di ogni “*segnalazione*” ricevuta ai sensi e per gli effetti degli artt. 5 e 14 del D.Lgs 24/2023 e ciò anche su supporto informatico per un termine di anni 5: un tanto nel rispetto delle previsioni dell'art. 12 del D.Lgs 24/2023 ed al fine, in particolare, di evitare ogni abusiva od illecita utilizzazione, diffusione, comunicazione o dispersione delle segnalazioni e del contenuto delle stesse, nonché nel rispetto delle garanzie di legge in materia di trattamento dei dati personali e delle previsioni del Regolamento UE 2016/679 (ed ulteriori norme nazionali e comunitarie in materia, fra cui l'art. 13 del D.Lgs 24/2023): un tanto sia con riferimento alla “*persona segnalante*” (art. 2 comma 1 lett. g) del D.Lgs 24/2023), che alla “*persona coinvolta*” (art. 2 comma 1 lett. l) del D.Lgs 24/2023), che al “*facilitatore*” (art. 2 comma 1 lett. h) del D.Lgs 24/2023), che alle “*persone menzionate nella segnalazione*” (ex art. 12 comma 7 del D.Lgs 24/2023).

## **10 Attività dell'Organismo di Vigilanza.**

È compito proprio dell'Organismo di Vigilanza - quale “*soggetto esterno*” ed “*autonomo*” ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del D.Lgs 24/2023, cui è affidata da Metalinox la gestione del canale di segnalazione interna - con riferimento alla presente Policy, al D.Lgs 231/01 ed al D.Lgs 24/2023:

- a) supportare Metalinox nella predisposizione del presente Protocollo o Policy;
- b) vigilare sull'attività di modifica/aggiornamento del Modello 231 con riferimento alla presente Policy;
- c) ricevere e dare seguito alle segnalazioni, ai sensi degli artt. 4 e 5 del D.Lgs 24/2023, e conservare la relativa documentazione ai sensi dell'art. 14 del medesimo D.Lgs.;
- d) gestire i canali di “*segnalazione interna*” (così come definiti dall'art. 2 comma 1 lett. d) del D.Lgs 24/2023), attivati da Metalinox (ai sensi del comma 1 dell'art. 4 del D.Lgs 24/2023 e del comma 2 bis dell'art. 6 del D.Lgs 231/01) e - ad opera della Società stessa - oggetto di adeguate informative ai terzi (ai sensi del comma 1 lett. e) dell'art. 5 del D.Lgs 24/2023);

- e) svolgere le attività previste dal comma 1 lett. a) – b) – c) - d) dell’art. 5 e dal comma 8 dell’art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
- f) gestire il processo di analisi e valutazione della “*segnalazione interna*” di “*informazioni sulle violazioni*” di cui all’art. 2, comma 1, lett. a) nn. 2)-3)-4)-5)-6) e lett. b), proponendo i conseguenti atti e provvedimenti alle funzioni od organi competenti della Società;
- g) vigilare sul rispetto del “*divieto di ritorsione*” di cui all’art. 2 comma 1 lett. m), all’art. 17 e all’art. 3 comma 5 del D.Lgs 24/2023, proponendo alle funzioni od organi competenti della Società i provvedimenti conseguenti;
- h) vigilare, per quanto di competenza, sulla commissione degli illeciti previsti al comma 1 – lettere a), b), c) - dell’art. 21 del D.Lgs 24/2023 proponendo alle funzioni od organi competenti della Società l’irrogazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare parte integrante del Modello 231 adottato da Metalinox ove vengano accertati tali illeciti (art. 21 comma 2 del D.Lgs 24/2023);
- i) vigilare – per quanto di competenza – sul corretto utilizzo dei canali informativi interni da parte delle “*persone segnalanti*”;
- j) sovrintendere alla formazione dei dipendenti/soci/amministratori di Metalinox sul tema del *Whistleblowing* e sulla presente Policy;
- k) eseguire quanto sopra sulla base delle istruzioni ricevute da Metalinox quale “*titolare del trattamento*” ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 c.d. GDPR e del D.Lgs 24/2023.

## **11 Garanzie in ordine alla conformità a legge del trattamento dei dati – privacy (art. 12 - 13 - 14 D.Lgs 24/2023).**

Il trattamento dei dati personali correlato all’implementazione e al funzionamento della procedura in materia di *Whistleblowing* trova la propria legittimazione in un obbligo di legge (discendente dalle disposizioni del D.Lgs 24/2023) e nel perseguimento di un interesse meritevole di tutela del titolare del trattamento (art. 6 del Reg. UE 2016/679).

Ai sensi dell’art. 13 comma 4 del D.Lgs 24/2023, titolare del trattamento degli stessi è la società Metalinox s.r.l., mentre l’OdV è soggetto responsabile del trattamento (ex art. 28 del Regolamento UE 679/2016 e art. 18 del D.Lgs n. 51/0218) e responsabile della conservazione e dell’integrità del dato.

Metalinox ha provveduto a definire la presente Policy nel rispetto delle previsioni degli artt. 13 e 14 del D.Lgs 24/2023.

I dati relativi alle segnalazioni interne verranno conservati per il periodo di cinque anni, fermo quanto previsto dall’art. 14 del D.Lgs 24/2023.

La conservazione dei dati avverrà in forma anonima: l'associazione di una segnalazione all'identità della "persona segnalante", nonché della "persona coinvolta", potrà essere effettuata esclusivamente dall'OdV.

In ogni momento colui che ha effettuato la "segnalazione" interna potrà prendere conoscenza dell'iter della relativa procedura e degli esiti della "segnalazione" stessa nel rispetto delle previsioni del D.Lgs 24/2023 (ed in particolare dell'art. 12).

Vi è obbligo di proteggere l'identità della "persona segnalante" (così come definita dall'art. 2 comma 1 lett. g) del D.Lgs 24/2023), della "persona coinvolta" (così come definita dall'art. 2 comma 1 lett. l) del D.Lgs 24/2023), delle "persone menzionate nella segnalazione" (ex art. 12 comma 7 del D.Lgs 24/2023), del "facilitatore" (art. 2 comma 1 lett. h) del D.Lgs 24/2023), nel rispetto delle previsioni degli artt. 12 e 13 del D.Lgs medesimo.

Si ribadisce il limite normativo all'esercizio del diritto di accesso ex art. 22 e seguenti della Legge 241/1990 alla "segnalazione" in forza del divieto espressamente previsto al comma 8 dell'art. 12 del D.Lgs 24/2023.

## **12 Segnalazione esterna (art. 6 - 7 - 8 -10 D.Lgs 24/2023).**

La "persona segnalante" può, altresì, effettuare una segnalazione esterna (ai sensi degli artt. 6-7 del D.Lgs 24/2023 e nel rispetto delle informazioni e delle Linee Guida dell'ANAC di cui agli artt. 9 e 10 del D.Lgs. medesimo)<sup>17</sup> "se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

*(i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero anche se obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto previsto dal D.Lgs 24/2023;*

*(ii) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;*

*(iii) 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 segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;*

---

<sup>17</sup> **Art. 7. Canali di segnalazione esterna.**

1. L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

2. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

3. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

*(iv) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.*

L'ANAC svolgerà poi le attività previste dall'art. 8 del D.Lgs 24/2023, nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs stesso.

### **13 Divulgazione pubblica (art. 15 D.Lgs 24/2023).**

La “*persona segnalante*” che effettua una “*divulgazione pubblica*” (la cui definizione è contenuta nella lettera f) del comma 1 dell'art. 2 del D.Lgs 24/2023)<sup>18</sup> beneficia della protezione prevista dal D.Lgs 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del D.Lgs 24/2023 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 del D.Lgs medesimo in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) 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.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

### **14 Rinunce e transazioni (art. 22 D.Lgs 24/2023).**

Metalinox sottolinea che l'art. 22 del D.Lgs 24/2023 stabilisce che “*le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste nel D.Lgs. stesso non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile*”: e quindi salvo il caso di accordi conclusi in sede giudiziale (art. 185 c.p.c.), dinnanzi alla Commissione di Conciliazione istituita presso la direzione territoriale del lavoro (art. 410 c.p.c.), innanzi alle sedi di certificazione (art. 31 comma 13 L. 182/2010), innanzi alla commissione di conciliazione istituita in sede sindacale (art. 412 ter c.p.c.), presso i collegi di conciliazione e arbitrato irrituale (art. 412 quater c.p.p.).

---

<sup>18</sup> La Direttiva UE n. 1937/2019 include, tra i canali attraverso cui effettuare una divulgazione pubblica, anche la comunicazione ai rappresentanti eletti, alle organizzazioni delle società civile, ai sindacati o alle organizzazioni imprenditoriali e professionali (“*considerando n. 45*” della Direttiva).