



LIBERTY

MEMBER OF



WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Liberty Magona s.r.l
libertysteelgroup.com/it/



1. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura ha la finalità di disciplinare le modalità di segnalazione degli illeciti o irregolarità in ambito aziendale con l'obiettivo di tutelare il soggetto che effettua le predette segnalazioni e, di conseguenza, limitare al massimo la presenza di fattori che possano impedire il ricorrere all'istituto.

Ulteriori obiettivi della presente Policy

"Whistleblowing" possono sintetizzarsi in:

- definire e formalizzare la procedura di segnalazioni stabilendo termini e responsabilità nel processo di segnalazione degli illeciti;
- definire le regole che è necessario osservare al fine di garantire l'anonimato del segnalatore e la riservatezza della segnalazione stessa;
- definire il ruolo del soggetto destinatario delle segnalazioni

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In premessa è opportuno definire la normativa di riferimento per il fenomeno del *whistleblowing* e il quadro normativo all'interno del quale viene disciplinata la modalità di segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti, o di soggetti terzi collegati a Liberty Magona, che ne vengono a conoscenza in occasione della prestazione lavorativa e, di conseguenza, la relativa tutela giuridica che l'ordinamento garantisce a coloro che si fanno carico della segnalazione.

2.1. Normativa europea e internazionale

I riferimenti a livello comunitario possono individuarsi nella Convenzione Civile sulla Corruzione del Consiglio d'Europa del 4 novembre 1999, nell'ambito della quale si stabilisce la necessità di prevedere una tutela contro "*qualsiasi sanzione ingiustificata nei confronti di dipendenti i quali, in buona fede e sulla base di ragionevoli sospetti, denunciano fatti di corruzione alle persone o autorità responsabili*" e nella Convenzione ONU contro la corruzione del 30 ottobre 2003, che prevede la possibilità di introdurre nell'ordinamento di ciascuno Stato adeguate misure di tutela per coloro i quali segnalino alle autorità competenti eventi concernenti i reati contemplati all'interno della Convenzione stessa.

Con lo scopo di rendere più omogeneo il quadro normativo fornito a livello comunitario, nell'ottobre 2019 è stato emanato uno specifico provvedimento, la Direttiva 2019/1937, riguardante "*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*", che rafforza e uniforma le misure di protezione, stabilendo l'obbligo di creare canali di segnalazione interni per soggetti giuridici privati con oltre 50 dipendenti, tutti i soggetti del settore pubblico (compresi soggetti di proprietà o sotto il controllo

di tali soggetti) o comuni con più di 10.000 abitanti.

2.2. Legislazione nazionale

L'istituto del whistleblowing è stato introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico con la L. 190/2012 (c.d. Legge "Anticorruzione") che ha modificato il D.Lgs. 165/2001 introducendo l'art. 54 bis, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*".

La materia è stata poi radicalmente modificata dalla legge 179/2017 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" che, da una parte, ha novellato l'art. 54 bis del citato T.U. sul pubblico impiego, sostituendo integralmente il disposto normativo e, dall'altro, ha introdotto la disciplina del whistleblowing anche nel settore privato, attraverso l'integrazione delle misure previste nel D.lgs. 231/2001. In particolare, l'art. 2 della legge 179/2017 è intervenuto nella disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, inserendo tre nuovi commi all'interno dell'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001, tramite i quali il legislatore ha provveduto innanzitutto a cristallizzare la posizione del segnalatore anonimo, al contempo riconoscendo allo stesso piena tutela contro eventuali ritorsioni o atti discriminatori "*per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione*".

Successivamente, dopo un prolungato periodo di inattività sul tema del Whistleblowing, è stato pubblicato il D.lgs n.24 del 10/03/2023 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, che ha comportato un impatto significativo per il settore privato.

Fino a quel momento, infatti, le uniche realtà sottoposte ad obblighi relativi al sistema di segnalazione e di tutela dei whistleblower erano gli Enti dotati di un Modello Organizzativo ai sensi del D.lgs. n.231/2001. Con il recepimento della Direttiva, viene superato il binomio Whistleblowing e normativa 231, ed infatti, sono altresì chiamate ad implementare un sistema interno di tutela dei segnalanti tutte le Società che nell'ultimo anno hanno impiegato, in media, più di 50 lavoratori (con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato), nonché gli Enti che indipendentemente dal numero di dipendenti operano in peculiari campi (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo).

In merito si sottolinea che il d.24/2023 in questione ha altresì modificato l'art.6 del d.lgs.231/01 definendo i punti fondamentali di collegamento fra le due normative.

Ai fini della redazione del presente documento sono state inoltre considerate le Linee Guida di ANAC approvate con delibera n.311 del 12 luglio 2023, *in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.*

3. DESTINATARI DELLA PROCEDURA Il Whistleblower

La figura del cd. whistleblower (“colui che soffia il fischietto”) è stata elaborata negli Stati Uniti per indicare l’individuo che denunci attività illecite all’interno dell’organizzazione di appartenenza. Alcuni ritengono che la nozione richiami la figura dell’arbitro che “soffia” il fischietto per segnalare un “fallo”: immagine accostata a quella del dipendente che denuncia un illecito.

In una accezione più ampia, il whistleblower è il lavoratore che, durante l’attività lavorativa “scopra” o venga a conoscenza di un illecito, una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa recare concreto pregiudizio a terzi (es. fornitori, clienti) o all’azienda stessa e decida di denunciarlo, esponendosi così al rischio di vessazioni, ritorsioni, molestie. Queste denunce rappresentano un efficace strumento di controllo, in quanto garantiscono un meccanismo di protezione interno all’azienda. Tuttavia, affinché denunce del genere siano incoraggiate è necessario che colui che segnala l’illecito sia “protetto” da eventuali ritorsioni o vessazioni, già solo sul piano del clima lavorativo in cui offre la sua prestazione.

In base a quanto previsto dal d.lgs.24/23, i destinatari della presente Policy sono tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro e/o professionali diretti e/o indiretti con la Società e dunque:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato;
- Azionisti (persone fisiche);
- Facilitatori.

3.1. Riferimenti

La presente procedura fa riferimento ai seguenti documenti correlati:

- Sistema di deleghe e procure aziendali
- Codice Etico

- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001
- Linee Guida, Procedure Quadro ed Operative aziendali

Per completezza, si rappresenta che risultano parte integrante della presente procedura i seguenti allegati:

- Allegato 1 Software PARROT.....
- Allegato 2 Informativa Privacy
- Allegato 3 Riservatezza e tutele
- Modulo 1 Registro segnalazioni

4. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNAZIONE

4.1. Oggetto della segnalazione

Devono costituire oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite, in quanto non conformi al Modello Organizzativo, al Codice Etico e alle procedure interne di Liberty Magona, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione instaurato. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all’interno della società o comunque relativi ad essa.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su meri sospetti o voci correnti, né deve trattarsi di informazioni già totalmente di dominio pubblico; inoltre, il segnalante non deve utilizzare l’istituto per scopi meramente personali.

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti
- poste in essere in violazione del MOG 231, del Codice Etico, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- poste in essere in violazione della normativa dell’UE indicata nell’Allegato 1 al D.lgs n. 24/2023 e di tutte le disposizioni che ne danno attuazione;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio reputazionale a Liberty Magona;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all’ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso Liberty Magona.

Ciò che invece **NON** può essere oggetto di segnalazione, in base all'art.1 comma 2 del D.lgs. n.24/2023 sono:

- le 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 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;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria in direttive e regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché gli appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

4.2. Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a fornire tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche ed accertamenti su quanto oggetto della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- a) identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- 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 identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4.3. Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'iden-

tà del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime sono equiparate a segnalazioni ordinarie, se circostanziate. Qualora la Struttura di Gestione delle Segnalazioni riceva segnalazioni anonime attraverso i canali previsti, esse verranno considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie.

Nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni le si applicano ugualmente le misure di protezione per le ritorsioni.

5. DESTINATARI E MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

La struttura di gestione delle segnalazioni (di seguito SGS) è stata individuata nell'Organismo di Vigilanza (di seguito "Odv") di Liberty Magona. Il segnalante, nel caso in cui ravveda un possibile conflitto d'interessi all'interno della compagine dell'OdV, può scegliere di sottoporre la segnalazione all'ufficio legale della Società.

In conformità all'art.4 del D.Lgs n.24 del 10/03/2023 Liberty Magona ha istituito specifici canali di gestione delle segnalazioni, idonei a tutelare l'identità del segnalante, che vengono di seguito riportati.

(a) Canale informatico

La Società ha scelto di adottare una piattaforma dedicata, Parrot Whistleblowing. Per le specifiche modalità di invio della segnalazione si rimanda al documento allegato alla presente procedura (All.1).

(b) Posta tradizionale

Le segnalazioni possono altresì essere trasmesse per mezzo di posta tradizionale. In questi casi, affinché Liberty Magona, per il tramite della SGS, possa assicurare la corretta gestione della segnalazione stessa è opportuno che il segnalante utilizzi due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che deve essere indirizzata come segue:

Organismo di Vigilanza di Liberty Magona
Via di Portovecchio 34
57025 Piombino(LI)

Apponendo l'indicazione "**SEGNALAZIONE LIBERTY MAGONA S.R.L. – RISERVATO**"

La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata da parte della SGS (Modulo 1).

(c) Canale orale

In aggiunta ai Canali di segnalazione sopra menzionati, la persona segnalante potrà effettuare le segnalazioni interne anche in forma orale attraverso la richiesta di un incontro diretto con la SGS, da organizzarsi entro un termine ragionevole. La richiesta dell'incontro potrà essere effettuata per il tramite dei canali previsti ai punti precedenti sub (a) e (b).

Se la segnalazione interna è effettuata oralmente nel corso di un incontro con la SGS, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura della SGS o del personale di supporto a tale scopo identificato e istruito, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Qualunque sia il Canale di segnalazione prescelto dalla persona segnalante, la Società garantisce, 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 interna, nonché del contenuto della segnalazione interna e della relativa documentazione.

Liberty Magona si impegna a tutelare la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al D.Lgs. 24/2023 o perviene a soggetti diversi da SGS.

6. GESTIONE E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLE SEGNALAZIONI

La presente procedura presume che:

- Il segnalante agisca in buona fede. Il segnalante che effettua volontariamente una segnalazione in malafede può essere soggetto a provvedimenti disciplinari (a titolo esemplificativo: sanzioni conservative, licenziamento, recesso dal rapporto contrattuale, azioni di risarcimento danni, etc);
- La Struttura di gestione delle segnalazioni gestisca in maniera obiettiva, imparziale e riservata le segnalazioni ricevute sia nei confronti del segnalante che del segnalato, coinvolgendo esclusivamente il Responsabile dell'istruttoria, così come definito nella presente procedura.

Una volta ricevuta la segnalazione, la SGS deve rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa.

Si specifica che nel caso in cui la segnalazione sia

presentata ad un soggetto diverso dalla SGS individuata ed autorizzata da Liberty Magona S.R.L., la segnalazione vada trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, alla SGS tramite i canali previsti al precedente paragrafo, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Una volta presa in carico la segnalazione, la SGS deve poi fornire riscontro al segnalante entro 3 mesi. A tale scopo, le verifiche sulla fondatezza della segnalazione sono demandate all'Organismo di Vigilanza ricevente di Liberty Magona che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. La SGS può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni. In via prioritaria l'Ufficio Legale interno può rappresentare un adeguato supporto alla SGS nello svolgimento dell'istruttoria sia per la conoscenza dell'organizzazione aziendale, sia per le specifiche competenze.

Nell'individuazione dei possibili soggetti interni e/o esterni da coinvolgere a supporto della propria attività, la SGS dovrà ovviamente aver cura di non coinvolgere eventuali soggetti che potrebbero risultare interessati dai contenuti della segnalazione.

All'esito dell'attività istruttoria viene redatta una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa con l'ufficio legale di Liberty Magona. Competerà a quest'ultimo provvedere a trasmettere alle funzioni o strutture aziendali competenti le eventuali azioni correttive da implementare per efficientare il sistema di controllo interno della Società.

Gli esiti dell'attività di indagine sono altresì sottoposti al Comitato di Direzione per l'adozione di eventuali procedure sanzionatorie.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, in base alla natura della violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà essere presentata denuncia all'Autorità Giudiziaria.

7. DIVIETO DI RITORSIONI, SANZIONI E REGIME DI RESPONSABILITÀ

Il Whistleblowing è una misura che consente di rafforzare la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno di Liberty Magona S.r.l. Tale importante obiettivo può essere rag-

giunto solo se il soggetto segnalante, oltre ad avere la disponibilità di strumenti per effettuare le segnalazioni ha anche, e soprattutto, la certezza che sarà tutelato al fine di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di rischiare che la propria segnalazione rimanga inascoltata.

Per queste ragioni, il D.lgs. 24 e la Società Liberty Magona S.r.l. prevedono esplicitamente un divieto di ritorsione a tutela del segnalante e degli altri soggetti previsti dalla norma, anche qualora si tratti di ritorsioni soltanto tentate o minacciate, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è però necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

Ai fini della tutela, nessuna rilevanza assumono invece i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone a effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia. In mancanza del rispetto di tali condizioni generali, la tutela non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi da quello che segnala, denuncia e effettua la divulgazione pubblica qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscano indirettamente ritorsioni.

La Società, nell'adottare la presente procedura, è consapevole delle sanzioni amministrative applicabili dall'ANAC di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023.

Sono altresì applicabili sanzioni disciplinari al segnalante in caso di segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Soggetta a sanzione contrattuale potrà essere, altresì, la Struttura di Gestione delle Segnalazioni, qualora vi sia stata deficienza nell'applicazione delle misure di riservatezza o omessa valutazione della segnalazione.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

8. DEFINIZIONE DELLE MODALITÀ DI

GESTIONE DELLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il titolare del trattamento dei dati personali relativi alla Procedura Whistleblowing è individuato nella Società Liberty Magona S.r.l. che tratterà i dati personali di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione nel rispetto dei principi fissati dal GDPR, fornendo idonee informazioni ai soggetti interessati sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà dei soggetti interessati.

I soggetti interni coinvolti nella gestione dell'istruttoria operano previa specifica autorizzazione del Titolare e sulla base delle istruzioni da quest'ultimo impartite. I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati

I soggetti esterni che forniscono servizi strumentali alla gestione delle segnalazioni (es: fornitori della Piattaforma informatica) sono designati quali Responsabile del trattamento ex art. 28 del regolamento (UE) 2016/679. Tali soggetti sono tenuti a fornire garanzie in merito all'adozione di adeguate misure di sicurezza conformi all'art. 32 del regolamento (UE) 2016/679 nonché assicurare un adeguato livello di rispetto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento, ivi compresa l'applicazione di quanto previsto dal D. Lgs 24/2023 sulla tutela dell'identità del segnalante

La società assicura che gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati ai fini della privacy è dunque effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, tenuto conto dei principi del Regolamento Europeo 2016/679 in materia di privacy (GDPR). Nello specifico Liberty Magona garantisce nello svolgimento di tutta la procedura di:

- fornire al segnalante ed agli altri soggetti coinvolti tutte le adeguate informative sul trattamento dei dati personali;
- trattare i dati personali nel completo rispetto del GDPR;
- effettuare una specifica valutazione di impatto (DPIA) sul trattamento in questione;
- individuare le misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato;
- disciplinare i rapporti con i soggetti esterni coinvolti nei processi di trattamento dei dati personali;
- non trattare e/o archiviare dati personali manifestamente non utili al trattamento della segnalazione

ne.

Per quanto riguarda la gestione dell'esercizio dei diritti degli interessati, la normativa europea sulla protezione dei dati personali prevede che, in alcuni casi specifici, la legge nazionale possa limitare la portata degli obblighi del titolare del trattamento e dei diritti generalmente riconosciuti agli interessati in riferimento ai propri dati personali previsti al CAPO III del regolamento (UE) 2016/679 (art. 23 regolamento (UE) 2016/679).

Come stabilito dall'art. 13 comma 3 del D.lgs. 24/2023, nell'ambito delle segnalazioni è prevista una limitazione dei diritti degli interessati ai sensi dell'art.2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196; tale limitazione si applica in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone eventualmente coinvolte/menzionate nella segnalazione stessa. Pertanto, il segnalante può esercitare il diritto di accesso ai propri dati, di rettifica o integrazione, di cancellazione e di limitazione del trattamento con le stesse modalità in cui ha effettuato la segnalazione. Il segnalante, ai sensi dell'art. 77 del regolamento (UE) 2016/679, ha inoltre diritto di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati, nel caso in cui ritenga che il trattamento violi il citato Regolamento.

L'esercizio dei diritti di cui al CAPO III del regolamento (UE) 2016/679 da parte degli altri soggetti interessati, quali il segnalato o altre persone coinvolte, può essere ritardato, limitato o escluso qualora tale esercizio possa comportare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante come previsto dall' articolo 2-undecies, lett. f del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (in attuazione dell'articolo 23 del regolamento (UE) 2016/679).

In tali casi, tali soggetti possono esercitare i suddetti diritti tramite il Garante per la Protezione dei dati personali con le modalità di cui all'articolo 160 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Per ulteriori informazioni sul trattamento dei dati personali, si prega di prendere visione dell'informativa whistleblowing (All.2).

9. FORMAZIONE

La Struttura di Gestione delle segnalazioni di Liberty Magona è stata adeguatamente formata per gestire le segnalazioni secondo i principi e le modalità previste dalla presente procedura.

In virtù della circostanza secondo cui la tutela del whistleblower rientra a pieno titolo tra le misure generali di prevenzione della corruzione, la Società Li-

berty Magona si impegna a garantire periodicamente lo svolgimento di iniziative di sensibilizzazione e formazione nei confronti:

- **Del management aziendale**, che deve essere adeguatamente edotto sia sul contenuto della norma, sia su come essa è attuata nella propria azienda (procedura), sia su come trattare le informazioni che dovesse trovarsi a gestire legate ad una segnalazione;

- **Dei dipendenti e collaboratori**, i quali devono essere formati ed informati su come poter attivare il canale di segnalazione interno e su come e quando poter eventualmente attivare i canali di segnalazione esterna e/o di divulgazione pubblica. Inoltre, tali soggetti devono essere informati sia sulle tutele attivate dall'azienda, sia su come poter essere aggiornati sullo stato di avanzamento delle segnalazioni effettuate.

10. PUBBLICITÀ

La presente Policy adottata da Liberty Magona è resa disponibile a tutti i lavoratori attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale: sulla bacheca Intranet Aziendale e sul sito internet

www.libertysteelgroup.com/it.

11. ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

La Struttura di Gestione delle segnalazioni provvede ad effettuare l'archiviazione di tutta la documentazione in specifiche cartelle dedicate, utilizzando rigidi criteri di riservatezza.

La SGS, decorso il termine di cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, resterà in attesa di ricevere indicazioni dalla Società in merito alle modalità di restituzione e/o cancellazione dei dati. Si intende che in caso di restituzione sarà cura della SGS trasmettere solo le informazioni strettamente necessarie riguardanti la segnalazione (ad esempio oggetto, esito, date di riscontro al segnalante etc..).

La Struttura di Gestione delle segnalazioni è altresì tenuta a mantenere aggiornato il registro delle segnalazioni (Modulo 1) ricevute, avendo cura di indicare ogni volta l'esito al quale è pervenuta.

Se l'attività di istruttoria ha dato esito negativo, la Struttura di Gestione delle segnalazioni provvede comunque ad archiviare la segnalazione illustrando adeguatamente i motivi della valutazione.



LIBERTY

MEMBER OF



Liberty Magona s.r.l.
via Portovecchio, 34
57025 Piombino (LI)
Italia
T: +39 (0) 565 65 111
F: +39 (0) 565 65 399
PEC: libertymagona@legalmail.it
libertysteelgroup.com/it/