# TECNO KABLE S.r.l.

## PROTOCOLLO PER LE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

## REVISIONE FEBBRAIO 2025

## 1) Premessa e fonti normative

Il decreto legislativo n. 24/2023 costituisce la normativa di attuazione nel nostro Paese della Direttiva Europea n.1937/2019 in materia di whistleblowing, sostituendo le disposizioni in materia del decreto legislativo n. 231/2001 nel settore privato.

Il Decreto Whistleblowing racchiude in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite che violino non solo disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, al fine di garantire il recepimento della Direttiva Whistleblowing senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

TECNO KABLE SRL, con il presente protocollo, identifica il canale di segnalazione interno adottato e individua la procedura interna per la gestione delle segnalazioni di illeciti e irregolarità

## 2) Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono essere effettuate da soggetti legati all'attività di TECNO KABLE SRL, quali:

- Dipendenti ed Ex dipendenti di TECNO KABLE SRL
- Tutti i lavoratori assimilabili a lavoratori subordinati

A tutti i soggetti sopra elencati (che sotto verranno indicati con, "**Segnalante**" o "**Segnalanti**") le misure di tutela garantite dal Decreto Whistleblowing si applicano non solo se la segnalazione avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

In ogni caso, **le misure di protezione previste per i segnalanti** si applicano anche a soggetti diversi che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante. Pertanto, tali misure di protezione si applicano nei confronti:

- delle persone del medesimo contesto lavorativo che presentano determinati requisiti. In questo senso si può trattare di colleghi, ex-colleghi, collaboratori, che presentino un particolare rapporto interpersonale con il segnalante sostanziantesi in uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso;
- dei colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante.

## 3) Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità aziendale di cui i segnalanti sono venuti a conoscenza in ambito lavorativo e in particolare:

a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi dello stesso;

b) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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;

c) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;

d) atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);

e) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

f) le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;

g) attività non ancora compiute, ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concerti precisi e concordanti.

Le disposizioni del Decreto Whistleblowing **non si applicano** invece:

1. alle notizie palesemente prive di fondamento;
2. alle informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
3. alle informazioni acquisite solo sola base di indiscrezioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
4. alle irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività;
5. alle contestazioni, rivendicazioni, o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti di lavoro.

## 4) Canale di Segnalazione

TECNO KABLE SRL ha attivato un canale di segnalazione interna che, in considerazione dello sviluppo normativo, permette di effettuare segnalazioni in forma sia scritta che orale

- Per l'invio della segnalazione in forma scritta: TECNO KABLE SRL ha predisposto una figura interna e imparziale che, vista la formazione e la professionalità risulta idonea ad assicurare la riservatezza sull'identità del segnalante delle persone coinvolte e della persona segnalata, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa. La segnalazione potrà essere inviata alla email Info@tecnokable.it
- Per l'invio della segnalazione in forma orale: come per l'invio scritto della segnalazione, anche per l'invio orale è prevista la medesima figura di cui sopra. La segnalazione potrà essere fatta inviando un audio registrato alla E-mail Info@tecnokable.it oppure attraverso il numero 011-9696367.

## 5) Gestore del canale di segnalazione interna

Il soggetto incaricato nella gestione del canale di segnalazione è il Sig. Genero Agostina (Capo Ufficio Amministrazione) (successivamente indicato come "il Gestore). Il Gestore, ha ricevuto idonea formazione professionale sulla disciplina del Whistleblowing e assicurano imparzialità e indipendenza nella gestione del canale di segnalazione.

Al fine di adempiere con tempestività ed efficacia allo svolgimento delle funzioni attribuite, al Gestore sarà conferito ogni potere di iniziativa, senza interferenza alcuna.

Nel paragrafo successivo si riportano le fasi di gestione della segnalazione interna

## 6) Fasi della gestione della segnalazione del canale di segnalazione interno

### a) <u>Raccolta della segnalazione</u>

Il Consulente provvederà a fornire tutti i dati ricevuti del segnalante nonché tutti gli elementi utili a consentire al Gestore del canale di segnalazione interna di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, **la segnalazione deve contenere i seguenti elementi**:

1. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione lavorativa
2. una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
3. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
4. se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
5. se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
6. se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
7. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Il Segnalante può sempre comunicare anche i propri dati personali, se questo si rende opportuno per meglio circostanziare i fatti e/o rafforzare la veridicità della segnalazione ed istituire con efficacia l'istruttoria.

Le segnalazioni che contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato potranno anche essere effettuate **in forma anonima**. Queste saranno registrate e trattate come segnalazioni ordinarie da parte del Gestore che conserverà anche la documentazione allegata alla segnalazione anonima.

La segnalazione in forma orale, nelle modalità di cui al punto che precede, non garantisce l'anonimato del segnalante ma esclusivamente la sua riservatezza. Il Gestore, concluso l'incontro e previo consenso del Segnalante, redigerà apposito verbale e il Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione. Il Gestore concorderà con il Segnalante i successivi incontri, nell'ambito dei quali saranno forniti gli aggiornamenti circa lo sviluppo della gestione della segnalazione.

Solo al Gestore è consentito l'accesso alle segnalazioni, alle relative informazioni e ai documenti contenuti nell'archivio del consulente esterno.

**b) <u>Prima valutazione della pertinenza della segnalazione e avviso di ricevimento nei termini previsti dal Decreto Whistleblowing</u>**

Il Gestore esamina la segnalazione pervenuta sulla Piattaforma o acquisita durante l'incontro formale e, come prima cosa, ne valuta la pertinenza rispetto al Decreto Whistleblowing e al presente Protocollo. Se necessario chiede al Segnalante ulteriori elementi.

Qualora la <u>segnalazione non rientrasse nel campo di applicazione del Decreto Whistleblowing</u>, ovvero non riguardasse comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico e/o di TECNO KABLE SRL, il Gestore ne comunicherà il riscontro al Segnalante.

Qualora, invece, <u>la segnalazione rientrasse a pieno titolo nel campo di applicazione</u> del Decreto Whistleblowing, il Gestore avvierà l'istruttoria

Qualunque sia il caso, in ottemperanza al Decreto, il Gestore fornirà un riscontro formale al Segnalante entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione tramite la Piattaforma o al termine dell'incontro formale.

**c) <u>Gestione della segnalazione</u>**

Per lo svolgimento dell'istruttoria il Gestore interloquisce il Segnalante richiedendo, se necessario, ulteriori integrazioni per dare seguito alle segnalazioni ricevute. Le eventuali informazioni e/o documenti integrativi richiesti al Segnalante vanno trasmessi sempre tramite la Piattaforma o nel corso dei successivi incontri formali.

Qualora il Segnalante rivelasse al Gestore la propria identità per meglio circostanziare i fatti, per rafforzare la veridicità della segnalazione e/o per poter interloquire anche in forma diretta, eventualmente in un'audizione personale, al Gestore è sempre fatto obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Attraverso l'istruttoria della pratica**, il Gestore verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione**. Queste verifiche sono sempre svolte nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

In fase istruttoria la pratica può essere oggetto di visione esclusivamente da parte del Gestore.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, il Gestore, in relazione alla natura della violazione, provvede a:

- Indicare al Segnalante eventuali canali già presenti in azienda per la gestione della segnalazione
- Richiedere un incontro interno con il segnalante al fine di gestire diligentemente la segnalazione ricevuta
- A coinvolgere le autorità competenti qualora si ravvisi la commissione di reato

**d) <u>Feedback e chiusura della segnalazione</u>**

Come previsto dal Decreto Whistleblowing, **entro e non oltre tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento**, il Gestore, sempre attraverso la Piattaforma o nel corso di un successivo incontro formale, dovrà fornire riscontro al Segnalante in merito a come è stata gestita o si sta gestendo la segnalazione, qualora il caso non sia concluso.

Se i tempi necessari per l'istruttoria dovessero allungarsi, al massimo ogni tre mesi dovrà essere fornito riscontro al Segnalante, motivando le circostanze che hanno richiesto la dilazione delle tempistiche.

Una volta che il caso viene accertato e tutti i provvedimenti necessari messi in opera, il Gestore chiude la segnalazione dandone riscontro al Segnalante attraverso la Piattaforma o nel corso di un successivo incontro formale.

## 7) Le tutele

Il Gestore deve garantire la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sul contenuto della segnalazione.

Pertanto, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- previo consenso espresso del Segnalante;
- previo ottenimento di una comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi all'identità del Segnalante per
    - il procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
    - il procedimento instaurato in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La tutela della riservatezza è garantita anche nei confronti:

- della persona segnalata;
- del facilitatore sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- di persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni).

## 8) Trattamento dei dati personali

Il canale di gestione delle segnalazioni opera in conformità alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 (cd. "**GDPR**") e del D.lgs. n. 196/2003 (cd. "**Codice Privacy**"). Pertanto, la tutela dei dati personali è assicurata per tutti i soggetti per i quali è garantita la tutela della riservatezza, giacché trattasi di "interessati" del trattamento, secondo le definizioni del GDPR.

**Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate non oltre cinque anni dalla data di chiusura**. I trattamenti di dati personali sono effettuati a norma del Regolamento UE 2016/679.

Si precisa che la persona segnalata o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, non possono esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Ciò in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

## 9) Ritorsioni

Per godere della protezione è necessario che:

a) il Segnalante abbia segnalato, in base ad una convinzione ragionevole, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto Whistleblowing;

b) la segnalazione sia effettuata secondo quanto previsto nel Decreto Whistleblowing e nel presente Protocollo;

c) sussista un rapporto di consequenzialità tra la segnalazione e le misure ritorsive subite.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC.

In ogni caso, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona Segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione falsa, calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni 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 oggetto del presente Protocollo.

## 10) Segnalazioni esterne

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, nel momento della sua presentazione, ricorre in una delle seguenti condizioni:

1. La segnalazione interna non ha avuto seguito
2. La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che al violazione possa costituire un pericolo per la sua sicurezza.

Nei casi sopra indicato il segnalante è incoraggiato a fare una segnalazione alle autorità competenti (ANAC) attraverso il portale accessibile al seguente URL: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing.

## 11) Diffusione della procedura

La procedura adottata da TECNO KABLE SRL stata predisposta per garantire la tutela della riservatezza e la tutela dei dati personali e per disciplinare le modalità di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione (riscontro, verifica e analisi), garantendo che lo stesso avvenga nei modi e nei tempi previsti dalla normativa di volta in volta vigente.

Al fine di garantirne la massima diffusione, il presente protocollo:

- È stato illustrato al personale TECNO KABLE SRL attraverso relativa formazione registrata per evidenza
- è pubblicato sul sito Internet di TECNO KABLE SRL unitamente all'informativa prevista ai sensi dell'art. 13 del GDPR.